

**KEKURANGAN MINAT PEGAWAI DAN ANGGOTA UNTUK
MENJADI JURULATIH DI PUSAT LATIHAN TENTERA DARAT:
SATU KAJIAN EMPIRIKAL**

Satu Kertas Projek Sarjana yang dikemukakan kepada Sekolah Siswazah
sebagai sebahagian dari keperluan untuk ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan),
Universiti Utara Malaysia

Oleh

Mejar Razali bin Husin

© Mejar Razali bin Husin, 2002. Hakcipta terpelihara



**Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certify that*)

RAZALI BIN HUSIN (NO. MATRIK: 83489)

calon untuk Ijazah

(*candidate for the degree of*)

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(*has presented his/her project paper of the following title*)

KEKURANGAN MINAT PEGAWAI DAN ANGGOTA UNTUK MENJADI JURULATIH

DI PUSAT LATIHAN TENTERA DARAT: SATU KAJIAN EMPIRIKAL

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(*as it appears on the title page and front cover of project paper*)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(*that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper*).

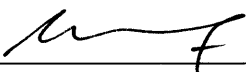
Nama Penyelia

(*Name of Supervisor*)

: **DR. HJ. MOHD NASIR BIN MOHD ASHRAF**

Tandatangan

(*Signature*)

: 

Tarikh

(*Date*)

: **27 SEPTEMBER 2002**

SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
KEBENARAN MENGGUNA

Dalam mengemukakan kertas kerja Projek Sarjana ini sebagai sebahagian dari keperluan untuk memperolehi Sarjana Sains (Pengurusan) dari Universiti Utara Malaysia, saya dengan ini bersetuju bahawa pihak perpustakaan Universiti boleh mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju untuk memberi kebenaran untuk menyalin Kertas Projek Sarjana ini secara sebahagian atau keseluruhan dalam apa bentuk sekalipun, untuk kegunaan ilmiah dan kebenaran boleh diberikan oleh penyelia saya atau, dengan ketiadaan beliau, oleh Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran oleh pengkaji. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlu dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

DEKAN SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji kekurangan minat pegawai dan anggota lain-lain Pangkat (LLP) Tentera Darat Malaysia. Sebanyak tiga pembolehubah tidak bersandar telah dikenal pasti melalui sorotan literatur oleh pengkaji dan dijangka ianya mempunyai pengaruh kepada kekurangan minat seperti yang telah dinyatakan. Pemboleh ubah tidak bersandar tersebut ialah beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan. Elemen-elemen yang terdapat di dalam pembolehubah tidak bersandar adalah berasaskan kepada pendapat sarjana yang terdahulu antaranya ialah Powers (1992), Hutching (1992), Zhu dan Liu (1989), Wan Azmi (1982), Good (1982), Collins (1988), Taylor (1966), Hill dan Clement (1960), Herriot (1995) dan Rogoff (1987). Instrumen kajian yang digunakan di dalam kajian ini adalah borang soalselidik yang dikendalikan dengan cara tadbir sendiri. Jumlah borang soalselidik yang diedarkan adalah 102 dan kadar pulangan adalah 100%. Data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS). Hasil dari analisis korelasi yang dijalankan didapati bahawa beban kerja tambahan dan kurang pengetahuan mempunyai korelasi statistik yang signifikan pada nilai $\alpha = 0.01$ atau 99%. Kurang kebebasan juga didapati mempunyai korelasi statistik positif yang sama tetapi pada nilai yang lebih rendah iaitu 95% atau $\alpha = 0.05$. Dapatan hasil kajian ini dijangka akan dapat menyumbang idea bagi membantu pemerintah pasukan Tentera Darat untuk meningkatkan minat pegawai dan anggota LLP untuk berkhidmat sebagai jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat.

ABSTRACT

This research is intended to identify the factors affecting the officers and other ranks interest in becoming instructors at the Army Training Centre. Three independent variables were identified from the literature review expected to influence the interest in becoming the said instructors. The independent variables are additional jobs, lack of knowledge and less freedom. All independent variables were identified based on opinions by scholars such as Powers (1992), Hutching (1992), Zhu dan Liu (1989), Wan Azmi (1982), Good (1982), Collins (1988), Taylor (1966), Hill dan Clement (1960), Herriot (1995) dan Rogoff (1987). The instrument used in this study was a set of questionnaires which was self-administered and disseminated to 102 respondents and the return rate were 100%. The data obtained was analysed using “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) software. Through correlation analysis, additional works and lack of knowledge found to have a significant correlation at the confidence level of 99% or $\alpha = 0.01$. Less freedom was also found to have a positive statistical correlation but at a lower confidence level which was 95% or $\alpha = 0.05$. It is hope that the finding of the study will provide insights and ideas to the Army Commanders in instilling the interest of becoming instructors at the Army Training Centres to their officers and subordinates.

PENGHARGAAN

Segala puji-pujian bagi Allah Subhanahu Wataala yang telah memberikan rahmat, petunjuk dan kekuatan untuk saya menyempurnakan Kertas Projek Sarjana ini. Saya ingin merakamkan sejuta penghargaan kepada Yang Berbahagia, Jeneral Dato' Seri Md Hashim bin Hussein, Panglima Tentera Darat dan Tentera Darat Malaysia kerana telah memberi saya peluang untuk mengikuti program ini. Saya juga ingin memberi setinggi penghargaan kepada Yang Berbahagia Dato' Dr Zulkurnain bin Haji Awang, Pengarah Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), Encik Ooi Seong Kang (INTAN) dan semua kakitangan INTAN yang telah memberikan kerjasama dan tunjuk ajar disepanjang pengajian saya.

Penghargaan khusus di rakamkan kepada Dr. Hj. Mohd Nasir bin Mohd Ashraf, Setiausaha Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kementerian Kesihatan yang telah sudi meluangkan banyak masa dan tenaga untuk menyelia, memberi bimbingan dan pandangan serta nasihat yang berguna kepada saya semasa penyediaan Kertas Projek ini. Sekalung penghargaan juga saya sampaikan kepada Profesor Dr. Juhary bin Haji Ali, Dekan Sekolah Siswazah dan semua pensyarah dari Universiti Utara Malaysia yang telah memberi bimbingan dan nasihat kepada saya selama mengikuti pengajian yang dijayakan secara usahasama oleh INTAN dan UUM ini.

Akhirkata saya ingin merakamkan setinggi penghargaan kepada Puan Rajemah binti Sebab, ibu saya, Encik Husin bin Sulaiman, bapa saya yang tidak pernah jemu mendorong saya menimba ilmu ke peringkat paling tinggi. Penghargaan yang tidak terhingga kepada Puan Faiezah binti Ali, isteri saya atas pengorbanan, sokongan dan dorongan yang berterusan kepada saya. Sokongan yang sungguh bermakna ini amat dihargai dan akan saya kenang sepanjang hayat, hanya Allah Subhanahu Wataala sahaja yang dapat membalasnya.

Untuk Faiezah, isteri tercinta

ISI KANDUNGAN

PERKARA	MUKASURAT
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pengenalan Kepada Tentera Darat Malaysia	1
1.3 Kejurulatihan Dalam Tentera Darat	4
1.4 Proses Pemilihan Jurulatih	5
1.5 Pernyataan Masalah	8
1.6 Persoalan-persoalan Kajian	9
1.7 Objektif Kajian	10
1.8 Kepentingan Kajian	10
1.9 Skop Kajian	11
1.10 Batasan Kajian	12
BAB 2 SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pendahuluan	13
2.2 Minat Jururlatih	13
2.3 Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih	14
2.4 Beban Kerja Tambahan	16
2.5 Kurang Pengetahuan	18
2.6 Kurang Kebebasan	19

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	22
3.2	Rekabentuk Kajian	22
3.3	Kerangka Konsepsual	23
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	27
3.5	Prosedur Persampelan	29
3.6	Instrumen Kajian	29
3.7	Pengumpulan Data	32
3.8	Pengendalian Data	33
3.9	Kesimpulan	34

BAB 4 KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	35
4.2	Profil Responden	36
4.3	Analisis Kebolehpercayaan	43
4.4	Analisis Deskriptif	44
4.5	Analisis Korelasi	49

BAB 5 RUMUSAN

5.1	Pendahuluan	53
5.2	Beban Kerja Tambahan	53
5.3	Kurang Pengetahuan	56
5.4	Kurang Kebebasan	58
5.5	Kesimpulan	59

BAB 6 KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1	Pendahuluan	61
6.2	Imbas kembali kepada Objektif Kursus	61
6.3	Kesimpulan	62
6.4	Cadangan	63
6.5	Cadangan untuk kajian akan datang	64

BIBLIOGRAFI	66-69
--------------------	-------

Lampiran-lampiran	70-109
-------------------	--------

SENARAI JADUAL

- Jadual 3.1: Pecahan Pegawai dan Anggota LLP Dalam Pensampelan Kajian
- Jadual 4.1: Jadual Frekuensi Kumpulan Jantina Responden
- Jadual 4.2: Jadual Frekuensi Kumpulan Umur Responden
- Jadual 4.3: Jadual Frekuensi Lama Berkhidmat Responden
- Jadual 4.4: Jadual Frekuensi Taraf Pendidikan Responden
- Jadual 4.5: Jadual Frekuensi Pangkat Yang Sedang Disandang Oleh Responden
- Jadual 4.6: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Minat Menjadi Jurulatih
- Jadual 4.7: Statistik Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Jadual 4.8: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Jadual 4.9: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Jadual 4.10: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Beban Kerja Tambahan
- Jadual 4.11: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Pengetahuan
- Jadual 4.12: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Kebebasan

SENARAI RAJAH

- Rajah 1.1: Proses Pemilihan Jurulatih Tentera Darat
- Rajah 3.1: Kerangka Konseptual Antara Pembolehubah Tidak Bersandar Dengan Pembolehubah Bersandar

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A: Organisasi Tentera Darat Malaysia
- Lampiran B: Senarai Kor Dalam Tentera Darat
- Lampiran C: Senarai Pangkat Bagi Pegawai dan Anggota LLP
- Lampiran D: Organisasi Markas Pemerintahan Latihan Tentera Darat (MPLDTD)
- Lampiran E: Borang Soalselidik
- Lampiran F: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kekurangan Minat
- Lampiran G: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Lampiran H: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Lampiran I: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Lampiran J: Surat Permohonan Untuk Melaksanakan Kajian
- Lampiran K: Surat Kelulusan Untuk Melaksanakan Kajian
- Lampiran L: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kekurangan Minat
- Lampiran M: Analisis Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Lampiran N: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Lampiran O: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Lampiran P: Analisis Korelasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Di dalam bab ini pengkaji akan menerangkan secara ringkas mengenai Organisasi Tentera Darat Malaysia. Secara khusus pengkaji akan menyentuh mengenai tugas-tugas sebagai seorang jurulatih di dalam Tentera Darat Malaysia. Penugasan sebagai seorang jurulatih adalah sesuatu tugas yang memerlukan pengorbanan, minat, kemahiran dan kriteria yang sesuai yang perlu ada pada seseorang individu. Penerangan ringkas di dalam bab ini akan merangkumi perkara-perkara mengenai proses pemilihan, pernyataan masalah, persoalan-persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan latarbelakang unit latihan yang diuji.

1.2 Pengenalan kepada Tentera Darat Malaysia

1.2.1 Tentera Darat Malaysia (TDM) telah ditubuhkan pada 1 Mac 1933 di Port Dickson. Penubuhan ini adalah mengikut kehendak pihak British yang

memerintah Malaya pada waktu itu untuk melihat pemuda negara ini diberi tanggungjawab untuk mempertahankan negara Malaya dari ancaman musuh. Penubuhan Tentera Darat bermula dengan pengambilan seramai 25 orang rikut Melayu di Port Dickson pada tahun 1933 dan sehingga kini TDM telah mengalami pelbagai perubahan yang pesat sehingga menjadi salah sebuah tentera yang disegani di rantau ini. Selain moden dari segi peralatan dan infrastruktur, TDM telah memperbesarkan keanggotannya sehingga mencapai 85,000 anggota pada masa ini.

1.2.2 Tentera Darat Malaysia terdiri dari anggota-anggota yang mempunyai pelbagai kemahiran mengikut keperluan tugas masing-masing. Tiga kelompok tugas yang besar adalah Pasukan Tempur, Bantuan Tempur dan Bantuan Perkhidmatan. Pasukan Tempur adalah pasukan yang akan terlibat secara langsung untuk berperang dengan musuh di barisan hadapan, mereka akan ditugaskan untuk menghalang musuh yang masuk melalui sempadan darat, laut dan udara. Pasukan Bantuan Tempur pula ditugaskan untuk membantu Pasukan Tempur di barisan hadapan. Bantuan yang diberikan adalah perhubungan radio, tembakan meriam, kawalan lalulintas di barisan hadapan, menanam periuk api dan membersihkan halangan yang akan dilalui oleh pasukan tempur. Pasukan Bantuan Perkhidmatan pula ditugaskan membantu Pasukan Tempur dari segi keperluan logistik seperti pengangkutan, bekalan makanan, perubatan dan peluru.

1.2.3 Tentera Darat Malaysia diketuai oleh seorang pemerintah yang berpangkat Jeneral dan beliau adalah bertanggungjawab secara terus kepada Pemerintah Tertinggi Angkatan Tentera Malaysia yang digelar Panglima Angkatan Tentera. Pemerintah Tentera Darat Malaysia menjadi ketua kepada tiga cabang perkhidmatan Tentera Darat Malaysia iaitu Markas pemerintahan Medan, Markas Pemerintahan Logistik dan Markas Pemerintahan Latihan. Ketiga-tiga cabang perkhidmatan ini akan membentuk Tentera Darat yang lengkap dengan menyediakan anggota untuk berperang di barisan hadapan, penyediaan kelengkapan logistik dan latihan kepada semua anggota Tentera Darat. Struktur Organisasi Tentera Darat Malaysia seperti di Lampiran A.

1.2.4 Anggota Tentera Darat dibahagikan mengikut kemahiran dan kecekapan masing-masing dan sebanyak 16 kor diadakan. Kor bermaksud bahagian-bahagian di dalam Tentera Darat yang membuat tugas yang berbeza. Sebagai contoh, Kor Semboyan bertugas untuk menyediakan perhubungan radio dan Kor Kesihatan bertugas untuk merawat anggota tentera yang sakit. Setiap anggota di dalam kor tertentu mempunyai kemahiran di dalam bidang tugas masing-masing. Senarai kor di dalam Tentera Darat adalah seperti di Lampiran B.

1.2.5 Tentera Darat keseluruhannya dianggotai oleh dua kumpulan anggota yang dipanggil pegawai dan anggota lain-lain pangkat (LLP) dan apabila mereka menghadiri sesuatu kursus yang dijalankan di Pusat-pusat Latihan

Tentera Darat mereka dikenali sebagai penuntut. Pegawai adalah anggota yang menerima watakah perlantikan dari Seri Paduka Baginda Yang Di Pertuan Agong. Anggota LLP disahkan menjadi anggota terlatih Tentera Darat setelah menamatkan latihan asas di Pusat Latihan Perajurit. Pangkat bagi pegawai dan anggota LLP seperti di Lampiran C.

1.3 Jurulatih di Dalam Tentera Darat

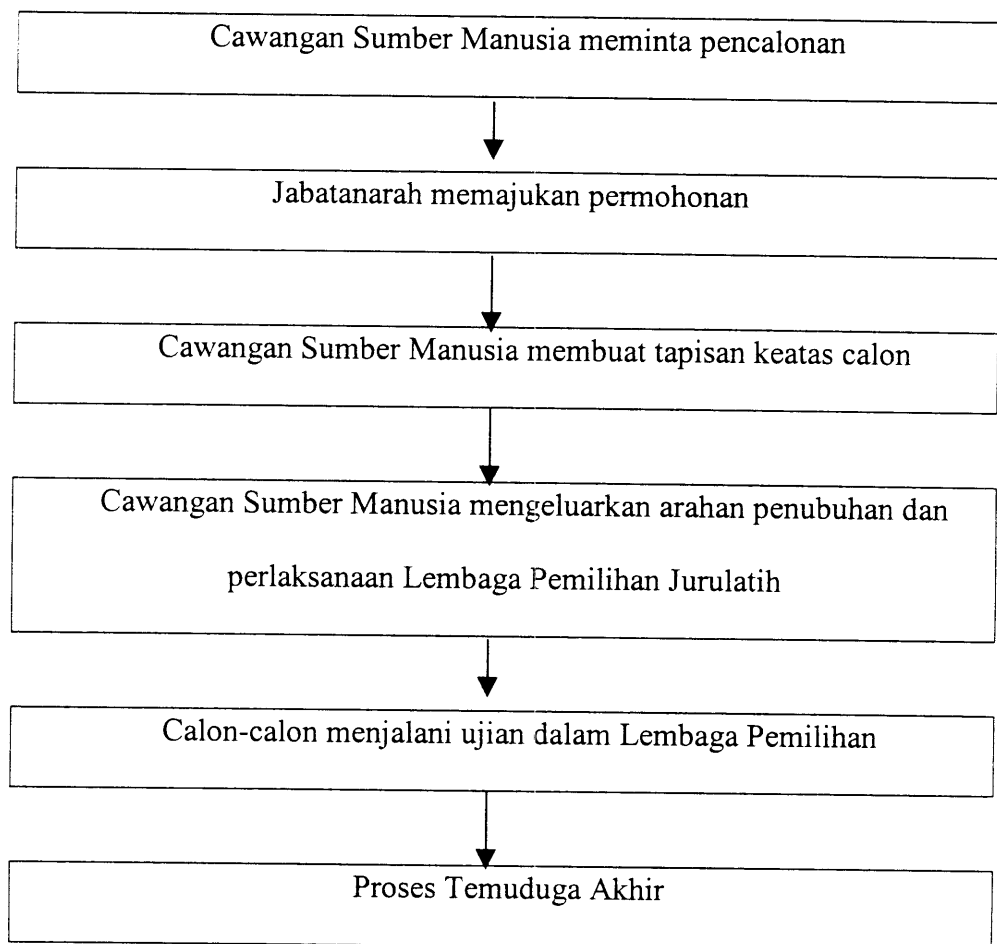
1.3.1 Latihan bagi setiap anggota Tentera Darat ini dikawal oleh Markas Pemerintahan Latihan Tentera Darat yang bertempat di Kem Imphal, Kuala Lumpur dan nasihat teknikal mengenai pelajaran yang diajar oleh institusi latihan adalah dari Jabatanarah masing-masing. Organisasi Markas Pemerintahan Latihan Tentera Darat (MPLTD) adalah seperti di Lampiran D. Pusat-pusat Latihan dibawah Markas Pemerintahan Latihan Tentera Darat dibahagikan kepada dua kumpulan iaitu Pusat Latihan Darat dan Pusat Latihan Pasukan Bantuan Tempur Tentera Darat. Tujuan pembahagian kategori ini adalah untuk kemudahan nasihat teknikal dimana bagi kumpulan Pusat Latihan Darat akan diberi nasihat teknikal oleh Cawangan Sumber Manusia Tentera Darat manakala bagi kumpulan Pusat Latihan Bantuan Tempur Tentera Darat pula nasihat teknikal diberi oleh semua Jabatanarah kor berkenaan.

1.3.2 Selaras dengan keperluan untuk melatih semua anggota TDM agar menjadi anggota yang cekap maka Tentera Darat telah mewajibkan semua anggota TDM untuk menjalani pelbagai latihan asas dan latihan lanjutan yang dikendalikan oleh Pusat-pusat Latihan yang ditentukan. Untuk menentukan latihan yang dijalankan berkesan, Pusat Latihan tersebut telah dilengkapi dengan kelengkapan latihan dan jurulatih-jurulatih untuk memberikan pelajaran kepada penuntut. Semua jurulatih yang ditugaskan menjadi tenaga pengajar adalah dari kalangan pegawai-pegawai dan anggota LLP di dalam Tentera Darat sendiri.

1.4 Proses Pemilihan Jurulatih.

1.4.1 Proses pemilihan jurulatih bagi pegawai dan jurulatih LLP Tentera Darat di pilih melalui suatu Lembaga Pemilihan Jurulatih yang dikendalikan oleh Cawangan Sumber Manusia Tentera Darat Malaysia yang bertempat di Kementerian Pertahanan, Jalan Padang Tembak, Kuala Lumpur. Proses pemilihan yang biasa dijalankan adalah dengan cara ujian bertulis dan diikuti dengan proses temuduga. Proses pemilihan adalah di tunjukkan seperti Rajah 1.1 di bawah:

Rajah 1.1: Proses Pemilihan Jurulatih Tentera Darat



Sumber: Sel LLP, Cawangan Sumber Manusia Tentera Darat, 2002

1.4.2 Peringkat seterusnya adalah menempatkan jurulatih yang berjaya di tempat penugasan mereka untuk menjadi jurulatih mengikut bidang kepakaran masing-masing. Tempoh penugasan mereka di Pusat-pusat Latihan tidak ditetapkan dan mereka boleh ditamatkan tugas sebagai jurulatih apabila ditukarkan ke tempat bertugas yang lain.

1.4.3 Sistem pemilihan yang ada sekarang memberi penekanan kepada aspek ujian praktikal, ujian teori dan temuduga akhir untuk memilih calon untuk menjadi jurulatih. Jurulatih LLP dimestikan lulus ujian jasmani, bertulis, mengajar kawad, mengajar senjata dan taktik peperangan. Markah yang diberi bagi setiap ujian adalah seperti berikut :

1.4.3.1 Ujian bertulis-10%.

1.4.3.2 Ujian mengajar kawad-30%.

1.4.3.3 Ujian mengajar senjata dan taktik-30%.

1.4.3.4 Temuduga akhir-30%.

1.4.4 Setelah anggota lulus ujian praktikal dan teori, peringkat terakhir pemilihan adalah temuduga yang dikendalikan oleh Lembaga pemilihan Jurulatih. Lembaga Pemilihan Jurulatih akan menilai samada seseorang calon

itu mempunyai ciri-ciri jurulatih yang diperlukan. Aspek yang dinilai adalah lima aspek seperti kewibawaan, lagak dan personaliti, daya bertutur dan keyakinan diri, pengetahuan ketenteraan dan pengetahuan am. Jurulatih yang berjaya akan ditugaskan sebagai jurulatih di Pusat Latihan yang ditentukan oleh Jabatanarah masing-masing. Tempoh masa bertugas di Pusat Latihan bagi seseorang jurulatih adalah selama 2 hingga 4 tahun.

1.5 Pernyataan Masalah

1.5.1 Pada masa ini kebanyakan Pusat-pusat Latihan Tentera Darat sedang mengalami kekurangan Jurulatih yang diperlukan untuk mengajar. Akibat dari kekurangan jurulatih ini boleh menimbulkan masalah kepada penuntut di Pusat-pusat Latihan kerana tidak diberi pelajaran yang sempurna. Penuntut yang tidak cekap akan menjadi anggota tentera yang tidak cekap apabila bertugas dalam pasukan nanti.

1.5.2 Masalah kekurangan jurulatih di Pusat-pusat Latihan seringkali dikaitkan dengan kekurangan minat pegawai dan anggota tentera untuk menjadi jurulatih. Kenyataan ini dibuatkan berdasarkan pengalaman Pemerintah-pemerintah Pasukan yang selalu menghadapi masalah untuk mencalonkan pegawai-pegawai dan anggota LLP dari pasukan masing-masing untuk menghadiri temuduga pemilihan jurulatih dengan alasan mereka tidak berminat untuk menghadiri temuduga tersebut. Susulan dari

masalah ini maka dikhuatiri bahawa pada masa yang akan datang Tentera Darat akan menghadapi kekurangan jurulatih yang berterusan. Sesuatu tindakan yang wajar harus dilakukan dengan segera untuk mengatasi masalah ini.

1.5.3 Menurut maklumat yang diperolehi dari Sel LLP Cawangan Sumber Manusia Tentera Darat, kekurangan jurulatih ini adalah juga berpunca dari kesukaran untuk mendapat calon yang baik. Menurut pemerhatian semasa, ramai anggota lebih berminat untuk bertugas di pasukan masing-masing dan mereka selalu menolak dengan menggunakan pelbagai alasan apabila dicalonkan untuk menghadiri temuduga pemilihan jurulatih.

1.6 Persoalan-persoalan Kajian

Kajian-kajian yang bakal dijalankan adalah untuk mengkaji beberapa persoalan dan mendapatkan jawapan bagi persoalan-persoalan seperti berikut:

1.6.1 Apakah faktor-faktor yang membuatkan kekurangan minat pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat?

1.6.2 Adakah faktor kekurangan minat ini disebabkan oleh kepuasan kerja?

1.6.3 Adakah faktor kekurangan minat ini disebabkan oleh faktor tidak berpeluang untuk mendapat kenaikan pangkat?

1.6.4 Adakah faktor kekurangan minat ini kerana tidak mahu menerima bebanan tugas sebagai seorang jurulatih?

1.6.5 Adakah kemahiran mempunyai kaitan dengan minat seseorang calon untuk menjadi jurulatih?

1.6.6 Adakah keyakinan mempunyai kaitan dengan minat seseorang calon untuk menjadi jurulatih?

1.7 Objektif Kajian

Objektif kajian ini untuk melihat adakah pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar iaitu beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan mempunyai hubungan dengan minat seseorang pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih.

1.8 Kepentingan Kajian

1.8.1 Kajian ini adalah diharapkan boleh memberi maklumat kepada semua pemerintah pasukan agar dapat membuat tindakan susulan terhadap masalah

kurang minat menjadi jurulatih ini. Pusat-pusat latihan juga boleh mengambil tindakan yang wajar untuk terus membuat perancangan untuk meningkatkan keupayaan jurulatih yang sedang bertugas di pasukan. Adalah diharapkan supaya jurulatih terus berminat untuk meneruskan kerjaya dengan cemerlang.

1.8.2 Hasil kajian ini juga boleh digunakan untuk melihat masalah sebenar dan kaitannya dengan upah dan ganjaran termasuk juga sistem untuk memberi insentif berbentuk hadiah kepada jurulatih yang cemerlang.

1.9 Skop Kajian

Kajian ini akan menumpukan kepada maklumbalas dari pegawai dan anggota LLP yang bertugas di kawasan Kem Sungai Besi, Kem Imphal dan Kem Wardieburn. Selain dari mereka, responden-responden juga terdiri dari pegawai-pegawai dan jurulatih yang sedang berkhidmat sebagai jurulatih di Pusat-pusat Latihan Tentera Darat di sekitar Kuala Lumpur. Adalah dijangkakan seramai 102 orang responden akan dipilih dalam kajian ini.

1.10 Batasan Kajian

Oleh kerana kekangan masa yang tidak dapat dielakkan maka kajian tidak akan melihat perkara-perkara seperti berikut:

1.10.1 Kajian tidak dibuat terhadap semua pasukan Tentera Darat di seluruh Malaysia kerana empat pasukan yang diambil sebagai contoh kajian adalah mempunyai persamaan dengan tempat lain.

1.10.2 Kajian tidak dibuat kepada anggota Tentera Darat yang telah bersara untuk membuat perbandingan antara keadaan jurulatih ketika zaman pemerintahan British dan sekarang.

Di dalam bab 2 pengkaji akan menyentuh mengenai sorotan literatur yang berkaitan dengan kajian ini. Antara perkara yang akan ditulis ialah mengenai pandangan beberapa penulis mengenai tugas seorang jurulatih. Pengkaji Kertas Kerja ini juga akan memasukkan pandangan beberapa pengkaji mengenai pentingnya jurulatih mempunyai minat terhadap bidang kejurulatihan dan pandangan mengenai ganjaran dan hadiah untuk meningkatkan minat jurulatih terhadap kerjaya mereka.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Pengkaji akan membentangkan sorotan literatur yang berkaitan dengan aspek kejurulatihan dan kepentingan minat jurulatih terhadap kerjaya mereka dalam bab ini. Lima tajuk utama yang akan dibentangkan iaitu mengenai minat jurulatih, kurang pengiktirafan, beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan. Pengkaji akan menghubungkan pemikiran dan idea dari beberapa orang pengkaji untuk dibuat sorotan literatur di dalam bab ini.

2.1 Minat Jurulatih

2.1.1 Memang tidak dapat dinafikan bahawa minat adalah faktor utama untuk mendorong jurulatih bekerja dengan lebih gigih demi kejayaan penuntut mereka. Keperluan bagi mempunyai jurulatih yang berwawasan dan

bemotivasi tinggi ini dinyatakan oleh Rosalind (1987) yang menyatakan bahawa tugas jurulatih adalah untuk melatih seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti yang telah dinyatakan bahawa Tentera Darat perlu mempunyai anggota anggota yang cukup terlatih dan berkemahiran untuk menjalankan tugas terutamanya apabila menghadapi peperangan. Untuk menghasilkan anggota yang baik mestilah ada jurulatih yang baik untuk mengajar mereka. Menurut Richard (1993), jurulatih yang bersemangat akan menghasilkan anggota tentera yang juga penuh bersemangat.

2.3 Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih

2.3.1 Dari pemerhatian pengkaji selaku Ketua Cawangan Latih di Institut Komunikasi dan Elektronik Tentera Darat, Kem Sungai Besi, Kuala Lumpur pada tahun 2000 hingga 2001, ada jurulatih yang sedang berkhidmat menyatakan bahawa mereka kurang minat untuk menjadi jurulatih kerana tidak mendapat pengiktirafan yang sewajarnya. Mereka berpendapat bahawa seseorang jurulatih di Pusat Latihan harus mendapat keutamaan untuk menghadiri kursus dan naik pangkat. Mereka berpendapat begitu kerana apabila naik pangkat mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi. Pendapat ini disokong oleh Powers (1992) yang menyatakan bahawa jurulatih akan menghasilkan kecemerlangan jika mereka diberi pengiktirafan dan ganjaran kerana menghasilkan sesuatu kecemerlangan.

2.3.2 Good (1982) menyatakan jurulatih adalah seorang yang mempunyai pelbagai peranan dan yang paling mustahak sekali adalah menjadi fasilitator kepada proses pembelajaran. Di dalam konteks latihan tentera peranan seseorang jurulatih akan menjadi bertambah penting. Hutching (1992) pula menegaskan bahawa di dalam persekitaran yang kompetitif, dan jika kita tinggal di dalam persekitaran yang kompetitif, kejayaan di dalam perniagaan adalah mempunyai persamaan dengan kejayaan tentera di medan peperangan. Beliau menambah bahawa untuk memenangi sesuatu pertempuran, tiga sumber utama perlu ada iaitu:

2.3.2.1 Strategi yang berkesan.

2.3.2.2 Teknologi yang maju.

2.3.2.3 Tentera yang terlatih untuk bertindak di dalam keadaan yang diduga atau tidak diduga.

2.3.3 Zhu dan Liu (1989) menyatakan tentera mestilah dilatih tanpa gagal. Mulakan latihan mereka dengan pembentukan sikap dan tugas-tugas mereka, latih mereka untuk menjadi taat dan boleh dipercayai, latih mereka didalam peraturan dan hukuman dan ajar mereka mengenai ganjaran dan hukuman. Apabila mereka telah berkemahiran dalam semuanya maka ajarlah lah pula mereka tentang gerakan dan peperangan.

2.3.4 Zhu & Liu (1989) selanjutnya menyatakan seorang jurulatih boleh mengajar sepuluh orang, sepuluh orang mengajar seratus, seratus orang mengajar seribu dan seterusnya membangunkan Angkatan Tentera, latihan begini tentu akan dapat menewaskan musuh. Selain dari kajian Zhu dan Liu (1989), Wan Azmi (1982) juga menyebut bahawa latihan merupakan satu bentuk pembelajaran yang diusahakan untuk menukar atau mengubah prestasi kerja seseorang.

2.3.5 Lima kajian di atas menggambarkan betapa pentingnya latihan dan mustahaknya mempunyai jurulatih yang mempunyai minat dan berkebolehan mengajar penuntut dengan baik.

2.4 Beban kerja Tambahan

2.4.1 Jurulatih adalah seorang manusia biasa yang tidak dapat lari dari meminta dan memerlukan keperluan asas untuk berkerja, berkeluarga dan menikmati kebebasan hidup yang lain. Teori Hieraki Maslow yang menyatakan bahawa manusia mempunyai pelbagai keperluan untuk mencapai prestasi kemuncak di dalam kerjaya mereka. Apabila salah satu atau semua keperluan manusia tidak di penuhi maka mereka tidak dapat menjalankan tugas dengan berkesan. Beban kerja sebagai jurulatih dilihat mengurangkan waktu rihat seseorang dan keadaan ini tidak digemari. Mengikut Good (1982)

jurulatih adalah seseorang yang mempunyai banyak tugas, yang paling mustahak adalah mereka perlu menjadi pemudahcara kepada proses pembelajaran.

2.4.2 Collins (1988) menyatakan empat keperluan utama latihan iaitu tentera, peralatan, tempat untuk latihan serta mental dan semangat. Mental dan semangat adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat dan paling sukar untuk diberikan. Begitulah gambaran yang diberikan terhadap jurulatih untuk membina mental dan semangat penuntut. Ianya sesuatu yang sukar diperolehi dan boleh mendatangkan beban kepada seseorang jurulatih.

2.4.3 Beban kerja tambahan jurulatih juga bertambah apabila seseorang jurulatih itu dipertanggungjawabkan jika penuntut gagal dalam peperiksaan. Latihan yang tidak mencukupi adalah hasil dari perancangan latihan yang lemah (Collins, 1988). Pendapat Collins jelas menunjukkan bahawa kegagalan penuntut adalah disebabkan oleh kesalahan jurulatih. Walau bagaimanapun beban kerja ini boleh diatasi dengan sikap positif dari jurulatih sendiri. Jurulatih akan menghasilkan kecemerlangan jika mereka mengetahui apa yang diperlukan dari mereka (Powers, 1992). Jurulatih akan melaksanakan tugas dengan cemerlang jika mereka berkeupayaan, memahami selok belok penugasan dan tugas tugas mereka, mempunyai kelengkapan yang cukup untuk menjalankan tugas dan menerima maklumbalas dan hadiah yang boleh membina prestasi yang cemerlang.

2.5 Kurang Pengetahuan

2.5.1 Pengetahuan seseorang jurulatih boleh dibahagikan kepada lima bahagian iaitu latarbelakang organisasi, teori pengurusan dan fungsi latihan, latarbelakang pendidikan dan pengetahuan latihan, kaedah-kaedah latihan dan teknik-teknik melatih (Taylor, 1966). Seseorang jurulatih harus melengkapkan diri dengan pengetahuan yang banyak untuk menjadi jurulatih. Pengetahuan yang sedikit adalah sesuatu yang merbahaya, oleh itu Jurulatih harus berani untuk meneroka kekuatan minda mereka (Hill dan Clement, 1960).

2.5.2 Seseorang jurulatih memerlukan pengetahuan yang mendalam dalam empat bidang iaitu latihan secara langsung dalam melaksanakan program pengajaran, merancang dan mengatur tugas, mengenalpasti semua keperluan dan mengurus latihan dan memberi khidmat dan pakar runding (Raduwan, Paul & Mustaffa, 1989). Tidak semua jurulatih boleh memenuhi kriteria seperti yang dinyatakan dan kekurangan pengetahuan seperti ini juga akan membawa kepada kekurangan minat untuk menjadi jurulatih.

2.5.3 Faktor kekurangan pengetahuan anggota untuk menjadi jurulatih sebenarnya bukan hanya terletak kepada kesalahan anggota sahaja. Ada sebahagian anggota mempunyai keputusan peperiksaan yang baik tetapi tidak mampu menjadi jurulatih yang baik kerana kurang pendedahan

terhadap bidang-bidang ketenteraan yang lain. Jurulatih yang kurang pengetahuan tidak dapat menghubungkan pelajaran di kelas dengan tugas sebenar yang dilakukan oleh seseorang anggota tentera di pasukan mereka.

2.5.4 Kekurangan minat jurulatih terhadap tugas mereka juga adalah disebabkan oleh kelemahan diri. Sebahagian dari jurulatih mungkin merasakan bahawa mereka tidak mempunyai keupayaan untuk menjadi jurulatih. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh kekurangan pengetahuan, pengalaman dan tidak mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri. Pendapat ini disokong oleh keterangan Herriot (1995) bahawa untuk membuatkan pelatih berminat dan menyahut cabaran adalah kemahiran yang tidak boleh diperolehi dengan mudah. Jurulatih ditugaskan untuk menentukan bahawa penuntut mencapai ketahap potensi sebenar dan pada masa yang sama mengekalkan minat mereka kepada pelajaran. Jurulatih yang tidak mempunyai pengetahuan akan merasa mereka tidak mampu memikul tugas sebagai jurulatih dan seterusnya hilang minat untuk menjadi jurulatih.

2.6 Kurang Kebebasan

2.6.1 Seseorang jurulatih memerlukan kebebasan di dalam diri mereka. Mereka memerlukan waktu yang lebih bersama keluarga setelah selesai waktu bekerja. Bahagian yang lebih penting di dalam kehidupan kita semua adalah

apabila waktu dihabiskan di rumah bersama keluarga (Hill dan Clement, 1960). Penglibatan jurulatih adalah sepenuhnya bersama penuntut. Jurulatih diperlukan untuk mengawasi penuntut yang menjadi tanggungjawab mereka dari waktu pagi hingga waktu mereka tidur di waktu malam. Ini adalah suatu jangka masa yang panjang dan tentunya waktu bersama keluarga menjadi lebih terhad.

2.6.2 Selain faktor waktu bekerja, jurulatih juga merasa ingin bebas membuat tugas-tugas di luar pasukan. Tempat tugas bagi seseorang jurulatih adalah di dalam kelas dan di kawasan latihan berbanding dengan anggota tentera lain yang sering mendapat peluang untuk membuat tugas di luar pasukan. Secara umumnya tugas sebagai jurulatih tidak mempunyai kebebasan untuk bekerja dengan anggota-anggota lain selain dari bersama rakan jurulatih dan penuntut mereka.

2.6.3 Seseorang jurulatih tidak bebas untuk melaksanakan tugas seperti anggota lain kerana mereka terikat dengan jadual waktu dan program latihan. Rosalind (1987) menyatakan jika anda seorang guru atau jurulatih, tugas anda adalah melatih seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh yang demikian tiga soalan pertama yang anda perlu jawab adalah siapa yang perlu anda ajar, apa yang perlu diajar dan mengapa. Jelas bahawa seorang jurulatih hanya bekerja dan menumpukan masa untuk melatih penuntut agar bersedia berkhidmat untuk organisasi mereka. Didalam tugas mereka terikat dengan peraturan

semasa yang perlu dipatuhi oleh jurulatih dan keadaan begini menyekat kebebasan mereka untuk melakukan tugas mengikut kehendak mereka. Jurulatih juga diarahkan untuk mengajar penuntut dan mereka tidak diberi kebebasan untuk memilih penuntut yang hendak diajar, mata pelajaran yang hendak diajar dan menetapkan waktu mereka hendak mengajar kerana semua perkara tersebut telah disediakan didalam program latihan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini akan menerangkan mengenai metodologi yang digunakan di dalam kajian ini. Secara khususnya, pengkaji akan menerangkan perkara-perkara mengenai rekabentuk kajian, kerangka konseptual, populasi dan sampel kajian, prosedur persampelan, instrumen kajian, pengumpulan dan pengendalian data. Tumpuan utama pengkaji adalah terhadap kerangka konseptual yang akan dilukis untuk menunjukkan perhubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Instrumen kajian di dalam bab ini akan menerangkan mengenai bahagian di dalam borang soal selidik yang diedarkan kepada responden.

3.2 Rekabentuk kajian

3.2.1 Kajian ini dijalankan di empat pasukan Tentera Darat di sekitar Kuala Lumpur. Kem Tentera Darat yang berhampiran adalah Kem Sungai Besi, Kem Wardieburn dan Kem Imphal. Responden yang dipilih adalah bakal jurulatih, jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat dan bekas jurulatih yang terdiri dari pegawai-pegawai dan anggota LLP. Jangkamasa kajian dijalankan adalah sepanjang bulan Jun hingga bulan September 2002.

3.2.2 Kajian yang dijalankan adalah jenis 'exploratory and evaluative', untuk mengkaji kolerasi bagi mengenalpasti faktor-faktor yang mempunyai hubungkait dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat Malaysia. Pengkaji akan menjalankan kajian terhadap tiga pembolehubah tidak bersandar iaitu beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan.

3.3 Kerangka Konsepsual

3.3.1 Berpandukan kepada sorotan literatur yang dibentangkan di dalam Bab 2, kerangka konsepsual bagi kajian ini adalah tertumpu kepada tiga pembolehubah iaitu bebanan kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan. Tiga pembolehubah–pembolehubah tidak bersandar tersebut

dijangka mempengaruhi minat pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih di dalam Tentera Darat.

3.3.2 Pembolehkan bebanan kerja tambahan adalah berasaskan kepada pendapat Good (1982) yang menyatakan bahawa jurulatih adalah seseorang yang mempunyai banyak tugas, yang paling mustahak adalah mereka perlu menjadi pemudahcara kepada proses pembelajaran. Skop proses pembelajaran di dalam Tentera Darat merangkumi tiga perkara iaitu kemahiran (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude). Jurulatih Tentera Darat bukan sahaja ditugaskan untuk mengajar di dalam kelas tetapi perlu memberikan latihan kemahiran kepada penuntut di luar kelas dan latihan medan. Latihan medan adalah latihan yang dijalankan di kawasan luar kelas untuk membiasakan penuntut dengan kawasan peperangan sebenar. Proses pembelajaran di dalam Tentera Darat juga termasuk perkara pembentukan disiplin dan mengetahui etika ketenteraan.

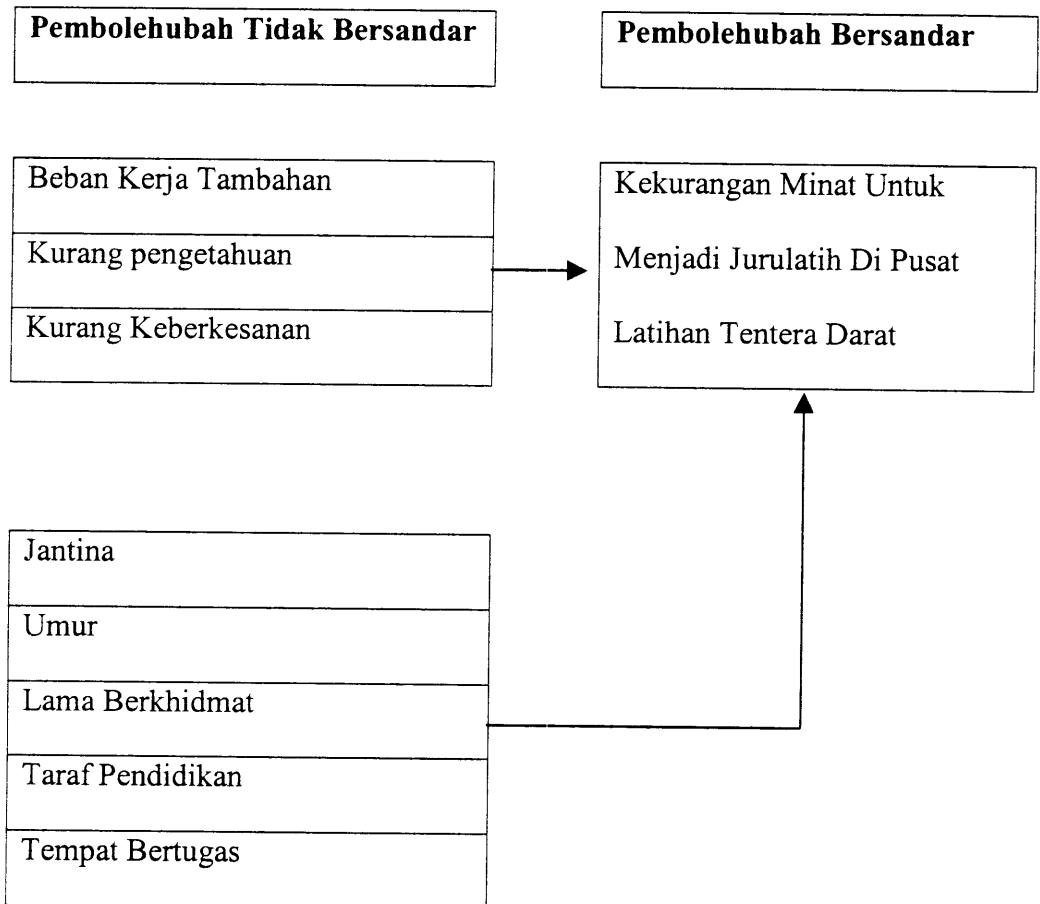
3.3.3 Pembolehkan kurang pengetahuan berasaskan oleh model empat faktor yang dinyatakan oleh Raduwan, Paul dan Mustaffa (1989). Teori ini menegaskan bahawa setiap seorang jurulatih perlu mengetahui dengan mendalam mengenai perlaksanaan program pelajaran, merancang dan mengatur tugas, mengenalpasti keperluan, mengurus latihan dan memberi khidmat perunding. Kurang pengetahuan dijangka menjadi faktor pendorong kepada kekurangan minat anggota Tentera Darat untuk menjadi jurulatih.

Pengetahuan boleh didapati melalui pelajaran, pembacaan dan pengalaman. Kurang pengetahuan juga boleh disebabkan oleh kurang pendedahan terhadap tugas-tugas lain yang berkaitan.

3.3.4 Pembolehkan kurang kebebasan adalah berdasarkan keperluan untuk menghabiskan banyak masa bersama keluarga. Walaupun kenyataan ini mungkin disangkal oleh banyak pendapat lain tetapi mungkin wujud korelasi antara kurang kebebasan untuk bersama keluarga dan faktor kurang minat untuk menjadi jurulatih. Kurang kebebasan yang akan di uji oleh pengkaji juga termasuk kurang waktu bekerja yang lebih anjal dan kurang bebas untuk memilih tugas mengikut kegemaran seseorang.

3.3.5 Kerangka konseptual untuk mengenalpasti pembolehkan-pembolehkan yang mempengaruhi minat untuk menjadi jurulatih di dalam Tentera Darat ditunjukkan melalui Rajah 3.1. Rangka kerja ini dijangka mempunyai hubungan positif diantara pembolehkan tidak bersandar dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat.

Rajah 3.1: Kerangka Konseptual Antara Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar



Sumber: Kerangka Konseptual dibangunkan oleh pengkaji sendiri

3.4 Populasi dan Sampel Kajian

Kaedah pensampelan yang digunakan di dalam kajian ini adalah secara kelompok (cluster). Borang soal selidik diedarkan kepada pegawai dan anggota LLP yang bertugas di sekitar Kem Sungai Besi, Kem Imphal dan Kem Wardieburn. Semua kem ini berada di dalam kawasan Kuala Lumpur. Kelompok pegawai yang dipilih sebagai sampel adalah terdiri dari pegawai-pegawai berpangkat Mejar, Kapten, Leftenan dan Leftenan Muda. Anggota LLP kanan terdiri dari anggota berpangkat Pegawai Waren 1, Pegawai Waren 2, Staf Sarjan, Sarjan dan anggota LLP rendah terdiri dari anggota berpangkat Koperal, Lans Koperal dan Prebet. Mereka ini terdiri dari pegawai dan anggota yang pernah dan belum pernah menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat. Jadual 3.1 di bawah menunjukkan pecahan pangkat pegawai dan anggota dalam pensampelan kajian.

Jadual 3.1: Pecahan Pegawai dan Anggota LLP Dalam Pensampelan Kajian.

Bil	Pangkat	Kumpulan	Jumlah Sebenar	Jumlah Dipilih
1.	Mejar	Kumpulan Pegawai	31	14
2.	Kapten			
3.	Leftenan			
4.	Leftenan Muda			
5.	Pegawai Waren 1	Kumpulan LLP Kanan	102	19
6.	Pegawai Waren 2			
7.	Staf Sarjan			
8.	Sarjan			
9.	Koperal	Kumpulan LLP Rendah	443	69
10.	Lans Koperal			
11.	Prebet			
	Jumlah		576	102
Sumber: Cawangan Sumber Manusia, Markas Tentera Darat, 2002				

3.5 Prosedur Persampelan

Menurut Roscoe (1975), saiz sampel yang lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah sesuai bagi semua kajian. Jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah seramai 102 orang iaitu 18% dari keseluruhan populasi. Cara kajiselidik adalah menggunakan suatu set borang kajiselidik yang diedarkan terus kepada responden untuk disempurnakan. Masa untuk menjawab semua soalan adalah selama lima puluh minit. Borang soalselidik tersebut ditadbirkan secara terus dengan cara dikumpul sendiri oleh oleh penulis setelah selesai diisi oleh responden-responden.

3.6 Instrumen Kajian

Borang soalselidik yang diedarkan kepada responden-responden mempunyai lima bahagian iaitu bahagian A, B, C, D, dan E. Soalan bahagian A adalah untuk mengukur demografi responden untuk tujuan pengumpulan data responden. Soalan bahagian B untuk mengukur pembolehubah bersandar kurang minat untuk menjadi jurulatih, soalan bahagian C untuk mengukur pembolehubah tidak bersandar beban kerja tambahan, soalan bahagian D untuk mengukur pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan dan soalan bahagian E untuk mengukur pembolehubah tidak bersandar kurang kebebasan. Semua soalan-soalan yang digunakan di dalam kajian ini adalah

berdasarkan kajian dan pembacaan serta dari sorotan literatur yang telah dikumpulkan oleh penulis. Borang soal selidik yang digunakan di dalam kajian ini adalah seperti di Lampiran F.

3.6.1 Bahagian A – Bahagian ini digunakan untuk mendapatkan profil responden. Di dalam bahagian ini responden diminta untuk memberikan maklumat diri. Maklumat yang diperlukan ialah mengenai jantina, umur, berapa lama telah berkhidmat, taraf pendidikan dan tempat bertugas. Ukuran skala yang digunakan ialah ukuran nominal dan responden diperlukan untuk menandakan di dalam kotak yang disediakan bagi maklumat yang paling hampir dengan diri responden. Bahagian ini mengandungi lima soalan bermula dari 1 hingga 5.

3.6.2 Bahagian B – Bahagian ini digunakan untuk memperolehi maklumat mengenai kekurangan minat untuk menjadi jurulatih yang merupakan masalah semasa yang sering dialami oleh Pusat-pusat Latihan Tentera Darat. Kaji selidik ini mempunyai 11 soalan yang berkaitan dengan ada atau tidak minat pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih. Soalan yang dibentuk berasaskan kepada teori Powers (1992) dan sedikit pengubahsuaian bentuk soalan telah dilakukan. Tujuan ubahsuai direka untuk menyesuaikan dengan keadaan di dalam perkhidmatan Tentera Darat. Bahagian soalan ini bermula dari soalan 6 hingga soalan 16. Soalan berbentuk skala empat takat ini mempunyai jawapan sangat tidak setuju untuk skala 1, tidak setuju untuk

skala 2, setuju untuk skala 3, sangat setuju untuk skala 4 dan tidak berkenaan untuk skala 9.

3.6.3 Bahagian C – Bahagian ini digunakan untuk memperolehi maklumat mengenai beban kerja tambahan yang selalu dihadapi oleh jurulatih. Soalan-soalan yang direka berdasarkan kepada pendapat Good (1982). Pendapat beliau mengatakan bahawa seseorang jurulatih mempunyai banyak tugas dan tanggungjawab kerana seorang jurulatih juga adalah merupakan sebagai moderator kepada pembelajaran penuntut. Sebanyak 14 soalan direka untuk mendapat maklumbalas mengenai beban kerja tambahan bagi seseorang jurulatih. Bentuk soalan adalah juga bentuk skala empat takat menggunakan skala 1,2,3,4 dan 9 dengan jawapan seperti soalan bahagian B. Soalan yang ditanya adalah untuk mendapat maklumbalas jurulatih atau anggota yang berpotensi menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat memberi tindakbalas kepada anggapan bahawa jurulatih selalu melakukan tugas tambahan berbanding dengan anggota biasa yang bertugas di pasukan. Tambahan tugas yang disoal merangkumi tugas seperti tugas mengawal keselamatan kem, tugas pentadbiran pejabat, tugas di medan, pelajaran dan disiplin penuntut. Soalan-soalan bahagian ini bermula dari soalan 17 hingga 30.

3.6.4 Bahagian D – Bahagian ini menumpukan kepada soal selidik mengenai pengetahuan jurulatih. Pendapat Hill dan Clement (1960) seseorang

harus mengetahui kekuatan minda masing-masing kerana kekurangan pengetahuan adalah perkara yang merbahaya. Responden diminta memberikan jawapan kepada soalan tentang minat untuk menjadi jurulatih jika mereka merasa belum cukup pengetahuan untuk menjadi jurulatih. Soalan di dalam bahagian ini mengandungi enam soalan bermula dari soalan 31 hingga soalan 36.

3.6.5 Bahagian E – Bahagian ini menumpukan kepada pengukuran pembolehkan kurang kebebasan. Bahagian ini mempunyai 10 soalan mengenai kebebasan jurulatih terhadap waktu bekerja, kebebasan untuk membuat kerja yang disukai dan kebebasan jurulatih untuk melakukan sesuatu perbuatan. Soalan yang dikemukakan dijangka memberikan jawapan positif terhadap korelasi antara kurang kebebasan semasa bertugas dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih. Soalan yang terdapat di dalam bahagian ini bermula dari soalan 37 hingga 46. Pengukuran skala yang digunakan adalah sama seperti bahagian B dan C kepada soal selidik ini.

3.7 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan borang soalselidik dengan menggunakan kaedah tadbir sendiri. Borang-borang yang telah diisi oleh responden dikembalikan kepada penulis pada hari yang sama dan kebenaran untuk membuat soalselidik diperolehi melalui Pegawai

Memerintah pasukan itu sendiri. Peratusan borang yang dikembalikan adalah 100%.

3.8 Pengendalian Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan komputer dengan kaedah “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS). Paras keyakinan minimum yang digunakan di dalam kajian ini adalah 95% atau 0.05. Teknik statistik yang digunakan di dalam analisis ini adalah seperti berikut:

3.8.1 Analisis Kebolehpercayaan

Analisis ini untuk membolehkan analisa kajian boleh dipercayai menggunakan model ‘Cronbach Alpha’.

3.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menerangkan ciri-ciri yang dipilih dari segi min dan sisihan piawai.

3.8.3 Analisis Korelasi

Analisis ini untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson untuk melihat hubungan positif atau negatif berasaskan kepada nilai pekali korelasi r dari -1.0 hingga 1.0 .

3.9 Kesimpulan

Di dalam bab ini secara umum pengkaji telah mengikuti garis panduan yang diberi untuk menghasilkan penulisan yang teratur dan lengkap. Kaedah dan tatacara penyelidikan yang telah diikuti adalah merangkumi pembentukan kerangka konseptual, kaedah persampelan, instrumen kajian dan teknik analisis. Di dalam bab 4, pengkaji akan membentangkan pula hasil kajian yang telah diperolehi.

BAB 4

KEPUTUSAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini akan memberikan hasil keputusan kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji. Seperti yang telah dinyatakan di dalam bab 3, keputusan kajian ini diperolehi menggunakan perisian komputer “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS). Semua keputusan kajian yang telah dihasilkan akan dibentangkan di dalam empat tajuk utama seperti berikut:

4.1.1 Profil responden

4.1.2 Analisa kebolehpercayaan

4.1.3 Analisa Deskriptif

4.1.4 Analisa Korelasi

4.2 Profil Responden

Di dalam borang soalselidik yang disediakan terdapat 5 soalan untuk mendapat data mengenai profil responden. Soalan yang berkaitan adalah soalan 1 hingga 5. Responden adalah terdiri dari pegawai dan anggota LLP dari empat pasukan yang berbeza di sekitar kawasan Kuala Lumpur seperti yang telah dinyatakan di dalam bab 3. Jumlah populasi bagi kajian ini adalah seramai 102 orang. Borang soalselidik telah diedarkan kepada semua responden dan hasil pulangan borang soalselidik yang telah diisi adalah 100%.

4.2.1 Kumpulan Jantina

Sebanyak 92.2 % terdiri dari responden adalah lelaki dan 7.8 % terdiri dari responden wanita. Jumlah responden wanita tidak ramai kerana bilangan mereka hanya 5% dari keseluruhan anggota disebuah pasukan Tentera Darat. Pemilihan untuk menjadi responden bagi kajian ini dibuat oleh pemerintah pasukan yang dipilih oleh pengkaji. Jadual 4.1 di bawah menunjukkan frekuensi jantina responden yang dipilih di dalam kajian ini.

Jadual 4.1: Jadual Frekuensi Kumpulan Jantina Responden

Kumpulan Jantina	Frekuensi	Peratus	Peratus Kumulatif
Lelaki	94	92.2	92.2
Perempuan	8	7.8	100
Jumlah	102	100	
Sumber: Data Kajian			

Data yang tersebut di Jadual 4.1 memperlihatkan bahawa responden lelaki lebih ramai dengan peratusan sebanyak 92.2 % berbanding dengan wanita sebanyak 7.8 % sahaja.

4.2.2 Kumpulan Umur

Sebanyak 50% responden adalah dalam kumpulan umur kurang 30 tahun, 47.1% dalam kumpulan umur 31 hingga 40 tahun dan 2.9% dalam kumpulan umur lebih 41 tahun. Jadual 4.2 dibawah menunjukkan frekuensi kumpulan umur responden.

Jadual 4.2: Jadual Frekuensi Kumpulan Umur Responden

Kumpulan Umur	Frekuensi	Peratus	Peratus Kumulatif
Kurang 30 tahun	51	50	50
31 hingga 40 tahun	48	47.1	97.1
41 tahun keatas	3	2.9	100
Jumlah	102	100	
Sumber: Data Kajian Oleh Penulis			

4.2.3 Lama Berkhidmat Di dalam Angkatan Tentera Malaysia

Sebanyak 50.9 % responden berkhidmat kurang dari 10 tahun, 24.6 % responden telah berkhidmat diantara 10 – 15 tahun, 19.6 % responden telah berkhidmat diantara 16-20 tahun dan 4.9 % responden telah berkhidmat lebih dari 21 tahun. Jadual 4.3 seperti di bawah menunjukkan frekuensi lama responden berkhidmat di dalam Angkatan Tentera Malaysia.

Jadual 4.3: Jadual Frekuensi Lama Berkhidmat Responden

Lama Berkhidmat	Frekuensi	Peratus	Peratus Kumulatif
Kurang 10 tahun	52	50.9	50.9
11 –15 tahun	25	24.6	75.5
16 – 20 tahun	20	19.6	95.1
Lebih dari 21 tahun	5	4.9	100
Jumlah	102	100	
Sumber: Data Kajian Oleh Penulis			

Jadual 4.3 menunjukkan bahawa bilangan responden paling ramai di dalam kajian ini adalah mereka yang telah berkhidmat kurang dari 10 tahun dan responden yang paling sedikit sekali adalah anggota yang telah berkhidmat lebih dari 21 tahun iaitu hanya 4.9 %.

4.2.4 Taraf Pendidikan

Di dalam kajian ini sebanyak 1.9% responden mempunyai taraf pendidikan hingga darjah enam, 29.5% responden mempunyai taraf pendidikan hingga Sijil Rendah Pelajaran (SRP), 63.7% responden mempunyai taraf pendidikan hingga Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan 4.9% responden mempunyai taraf pendidikan hingga Diploma atau Ijazah. Jadual 4.4 seperti di bawah menunjukkan frekuensi taraf pendidikan responden di dalam kajian ini.

Jadual 4.4: Jadual Frekuensi Taraf Pendidikan Responden

Taraf Pendidikan	Frekuensi	Peratus	Peratus Kumulatif
Darjah Enam	2	1.9	1.9
Sijil Rendah Pelajaran (SRP)	30	29.5	31.4
Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)	65	63.7	95.1
Diploma / Ijazah	5	4.9	100
Jumlah	102	100	

Jadual 4.4 menunjukkan bahawa paling ramai responden mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu sebanyak 63.7 % dan paling sedikit responden mempunyai kelulusan Darjah Enam iaitu sebanyak 1.9 %.

Jadual 4.4 menunjukkan bahawa paling ramai responden mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu sebanyak 63.7 % dan paling sedikit responden mempunyai kelulusan Darjah Enam iaitu sebanyak 1.9 %.

4.2.5 Pangkat Yang Sedang Disandang

Sebanyak 13.8 % responden adalah Kumpulan Pegawai berpangkat Mejar, Kapten, Leftenan dan Leftenan Muda. Responden anggota LLP Kanan berpangkat Pegawai Waren 1, berpangkat Pegawai Waren 2, Staf Sarjan, dan Sarjan sebanyak 18.6% dan responden anggota LLP Rendah berpangkat Koperal, Lans Koperal dan Prebet sebanyak 67.6%. Jadual 4.5 seperti di bawah menunjukkan frekuensi pangkat responden mengikut kumpulan di dalam kajian ini.

Jadual 4.5: Jadual Frekuensi Pangkat Mengikut Kumpulan Yang Sedang Di sandang Oleh Responden

Kumpulan Pangkat	Frekuensi	Peratus	Peratus Kumulatif
Pegawai	14	13.8	13.8
LLP Kanan	19	18.6	32.4
LLP Rendah	69	67.6	100
Jumlah	102	100	
Sumber: Data Kajian oleh Penulis			

Jadual 4.5 menunjukkan bahawa bilangan responden yang paling ramai adalah anggota dari kumpulan LLP Rendah dengan 67.6 % dan bilangan responden yang paling sedikit adalah dari kumpulan pegawai iaitu 13.8%. Penggunaan nama kumpulan LLP Kanan dan LLP Rendah hanya digunakan untuk memudahkan kefahaman di dalam kajian ini sahaja.

4.3 Analisis Kebolehpercayaan

Menurut Sekaran (1992), peringkat untuk mengukur kebolehpercayaan yang konsisten pada pembolehubah bersandar dan tidak bersandar adalah dengan menggunakan koefisien kebolehpercayaan 'Cronbach Alpha'. Untuk memastikan kebolehpercayaan instrumen kajian yang digunakan iaitu borang soalselidik, maka kajian telah menggunakan perisian komputer SPSS dengan model Cronbach Alpha. Empat pembolehubah bersandar dan tidak bersandar yang digunakan di dalam kajian ini seperti yang telah dinyatakan di dalam Bab 3 telah dianalisis dan hasil kajian yang diperolehi adalah seperti berikut:

4.3.1 Pembolehubah bersandar kekurangan minat untuk menjadi jurulatih telah diukur melalui soalan 6 hingga 16 dan nilai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah 0.71.

4.3.2 Pembolehubah tidak bersandar beban kerja tambahan telah di uji melalui soalan 17 hingga 30 dan nilai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah 0.78.

4.3.3 Pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan diuji melalui soalan 31 hingga 36 dan nilai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah 0.65.

4.3.4 Pembolehubah tidak bersandar mengenai kurang kebebasan telah diuji melalui soalan 37 hingga 46 dan nilai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah 0.71.

4.3.5 Sekaran (1992) menyatakan bahawa semua nilai Cronbach Alpha yang diperolehi didapati melebihi 0.60 dan ini adalah dianggap baik. Keputusan analisis kebolehpercayaan ini dibuat cetakan menggunakan komputer dan di tunjukkan seperti di Lampiran F hingga I.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Pembolehubah Bersandar Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih Pembolehubah ini diperolehi dengan mendapatkan skor min 11 elemen yang diukur menggunakan skala 1 hingga 4. Soalan yang terlibat di dalam analisis ini bermula dari soalan 6 hingga 16. Jadual 4.6 dibawah menunjukkan skor min dan sisihan piawai setiap elemen yang diukur.

Jadual 4.6: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Minat

Eleman Kurang Pengiktirafan	Min	Sisihan Piawai
Pujian kepada Orang Bawahan	2.01	0.87
Tiada Keutamaan Berkursus	2.44	0.92
Tiada Keutamaan Naik Pangkat	2.23	0.83
Tiada Elaun dan Gaji Lebih Baik	1.97	0.88
Tidak Diiktiraf Oleh Sektor Awam	1.97	0.84
Tidak Dianggap Cemerlang	2.21	0.86
Tidak Banyak Peluang Kursus	2.17	1.51
Kursus Pembinaan Jurulatih Tak Berkesan	2.09	0.82
Tidak Dianggap Cemerlang	2.22	0.83
Tiada Mendapat Pingat	1.96	0.82
Suka Kenaikan Pangkat	3.04	0.82
Sumber: Data Kajian		

Jadual 4.6 menunjukkan skor min yang tertinggi adalah 3.04 dan skor min yang terendah adalah 1.96.

4.4.2 Pembolehubah Beban Kerja Tambahan.

Pembolehubah ini diperolehi dengan mendapatkan skor min 14 elemen yang diukur menggunakan skala 1 hingga 4. Soalan yang terlibat di dalam analisa

ini bermula dari soalan 17 hingga 30. Jadual 4.7 di bawah menunjukkan skor min dan sisihan piawai setiap elemen yang diukur.

Jadual 4.7: Statistik Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan.

Eleman Beban Kerja Tambahan	Min	Sisihan Piawai
Tugas Lepas Waktu Kerja	3.02	0.81
Tugas Pentadbiran dan Pasukan	2.80	0.89
Ulangkaji dan Membaca	3.63	4.09
Latihan dan Sukan Waktu Petang	3.19	0.69
Latihan Medan	3.06	0.73
Kelakuan dan Disiplin Penuntut	3.27	0.66
Mengawasi Penuntut Sepanjang Masa	2.69	0.96
Tanggungjawab Pelajaran Penuntut	3.15	0.68
Bertanggungjawab kepada Kegagalan	3.02	0.78
Tanggungjawab Pentadbiran Penuntut	3.19	0.68
Merungut Tentang Kerja	3.08	0.77
Tugas Lebih Membebaskan	3.08	0.84
Banyak Masa Di kelas dan Latihan	2.14	0.86
Jurulatih Perlukan Elaun	3.27	0.73
Sumber: Data Kajian		

Jadual 4.7 menunjukkan skor min yang tertinggi adalah 3.63 dan skor min yang terendah adalah 2.14.

4.4.3 Pembolehubah Kurang Pengetahuan

Pembolehubah ini diperolehi dengan mendapatkan skor min enam elemen yang diukur menggunakan skala 1 hingga 4. Soalan yang terlibat di dalam analisis ini bermula dari soalan 31 hingga 36. Jadual 4.8 dibawah menunjukkan skor min dan sisihan piawai setiap elemen yang diukur.

Jadual 4.8: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan.

Elemen Kurang Pengetahuan	Min	Sisihan Piawai
Adakah Pengetahuan Jurulatih Cukup	2.5	0.78
Jurulatih Tidak Yakin	1.69	0.62
Jurulatih Baru Tiada Kemahiran	1.93	0.82
Jurulatih Susah Menyampaikan Pelajaran	1.75	0.68
Jurulatih Kurang Motivasi	1.92	0.73
Banyak Pengetahuan Lebih Baik	3.32	0.78
Sumber: Data Kajian		

Jadual 4.8 menunjukkan skor min yang tertinggi adalah 3.32 dan skor min yang terendah adalah 1.69.

4.4.4 Pembolehubah Kurang Kebebasan

Pembolehubah ini diperolehi dengan mendapatkan skor min 10 elemen yang diukur menggunakan skala 1 hingga 4. Soalan yang terlibat di dalam analisis ini bermula dari soalan 37 hingga 46. Jadual 4.9 di bawah menunjukkan skor min dan sisihan piawai setiap elemen yang diukur.

Jadual 4.9: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Kebebasan

Elemen Kurang Kebebasan	Min	Sisihan Piawai
Tugas Mengikut Program	3.01	0.77
Tugas Tidak Bebas	2.02	0.80
Tidak Bebas Waktu Malam	1.98	0.81
Tidak Bebas Melatih Cara Mereka	2.17	0.75
Waktu Bertugas Mengikut Arahan	3.12	0.69
Matapelajaran Yang Dikhaskan Sahaja	1.96	0.82
Tertakluk Etika Kejurulatihan	3.09	0.73
Melatih Mengikut Peraturan Tertentu	3.17	0.72
Tidak Boleh Memilih Penuntut	3.07	0.86
Diperhatikan oleh Penuntut	2.09	0.86
Sumber: Data Kajian		

Jadual 4.9 menunjukkan skor min yang tertinggi adalah 3.17 dan skor min yang terendah adalah 1.96.

4.5 Analisis Korelasi

4.4.5 Analisis korelasi ini menggunakan model Pearson yang menunjukkan bahawa terdapat korelasi statistik songsang yang signifikan diantara kekurangan minat untuk menjadi jurulatih dan pembolehubah tidak bersandar beban kerja tambahan. Paras keyakinan yang digunakan adalah 99% atau $\alpha = 0.01$. Nilai pekali korelasi r yang diperolehi melalui analisa ini ialah -0.256 . Jadual 4.10 di bawah menunjukkan keputusan analisis korelasi yang diperolehi.

Jadual 4.10: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Beban Kerja Tambahan.

		Kurang Pengikirafan	Kekurangan Minat Menjadi Jurulatih
Kekurangan Minat Menjadi Jurulatih	Pearson Correlation	1.000	-.256*
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	102	102
Beban Kerja Tambahan	Pearson Correlation	-.256*	1.000
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	102	102
Nota: *Korelasi adalah signifikan pada paras 0.01 (2-tailed)			

4.5.2 Analisis korelasi ini menggunakan model Pearson yang menunjukkan bahawa terdapat korelasi statistik yang signifikan diantara pembolehubah kekurangan minat untuk menjadi jurulatih dan pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan. Paras keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 0.05$. Nilai pekali korelasi r yang diperolehi melalui analisa ini ialah 0.196. Jadual 4.11 di bawah menunjukkan keputusan analisis korelasi yang diperolehi.

Jadual 4.11: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Pengetahuan.

		Beban Kerja Tambahan	Kekurangan Minat Menjadi Jurulatih
Kekurangan Minat	Pearson Correlation	1.000	.324*
Menjadi Jurulatih	Sig.(2-tailed)		.000
	N	102	102
Kurang Pengetahuan	Pearson Correlation	.324*	1.000
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	102	102
Nota: *Korelasi adalah signifikan pada paras 0.01 (2-tailed)			

4.5.3 Analisis korelasi ini menggunakan model Pearson yang menunjukkan bahawa terdapat korelasi statistik yang signifikan diantara pembolehubah kekurangan minat untuk menjadi jurulatih dan pembolehubah tidak bersandar kurang kebebasan. Paras keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 0.05$. Nilai pekali korelasi r yang diperolehi melalui analisa ini ialah 0.196. Jadual 4.12 di bawah menunjukkan Keputusan analisis korelasi yang diperolehi.

Jadual 4.12: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Kebebasan.

		Kurang Pengetahuan	Kekurangan Minat Menjadi Jurulatih
Kekurangan Minat	Pearson Correlation	1.000	.196*
Menjadi Jurulatih	Sig.(2-tailed)		.000
	N	102	102
Kurang	Pearson Correlation	.196*	1.000
Kebebasan	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	102	102
Nota: *Korelasi adalah signifikan pada paras 0.05 (2-tailed)			

4.6 Dalam bab 5, pengkaji akan membuat rumusan kepada kajian yang telah dijalankan dan dibentangkan di dalam bab ini. Rumusan yang akan dibentangkan akan melihat tiga pembolehubah tidak bersandar yang telah diuji iaitu beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan serta kesannya kepada kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat.

BAB 5

RUMUSAN

5.1 Pendahuluan

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti pembolehubah tidak bersandar yang mempunyai kaitan dengan kekurangan minat pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat.

5.2 Beban Kerja Tambahan

5.3.1 Hasil kajian mendapati bahawa skor min yang diperolehi adalah 3.0875. Sebanyak 11 elemen yang di analisa di dalam bahagian ini memperoleh skor min melebihi 3.0 menggunakan skala empat takat. Terdapat enam soalan yang dikemukakan mempunyai nilai min kurang dari nilai purata. Secara purata keputusan yang dicapai menunjukkan bahawa beban kerja tambahan mempunyai pengaruh kepada minat untuk menjadi

jurulatih Tentera Darat. Sebanyak 14 belas soalan yang berkaitan dikemukakan dan kesemua soalan bertumpu kepada tugas seorang jurulatih biasa dilakukan di Pusat Latihan Tentera Darat. Selain dari soalan yang berkaitan dengan tugas di pejabat, terdapat dua soalan iaitu soalan 17 dan 23 yang memerlukan jawapan dari responden mengenai tugas jurulatih di luar waktu pejabat.

5.2.2 Hasil analisa kebolehpercayaan menggunakan model Cronbach Alpha memperoleh nilai pekali 0.78 dan ianya boleh diterima kerana mempunyai skor melebihi 0.6, Sekaran (1992).

5.2.3 Hubungan korelasi statistik songsang yang signifikan ditunjukkan oleh ujian korelasi Pearson. Paras keyakinan yang digunakan adalah 99% atau $\alpha = 0.01$ dan nilai pekali korelasi yang diperolehi adalah $r = -0.256$. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat korelasi songsang diantara pembolehubah tidak bersandar dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih. Keputusan ini menunjukkan bahawa seramai 96 orang responden berpendapat bahawa semakin berat tanggungjawab sebagai jurulatih, maka semakin kurang pula minat untuk menjadi jurulatih. Beban tugas juga termasuk tanggungjawab yang terpaksa dipikul oleh jurulatih terhadap kegagalan penuntut didalam pelajaran. Jurulatih tentera juga bertanggungjawab kepada tahap dan mutu disiplin penuntut di bawah pengawasannya. Seramai 96 orang responden juga bersetuju bahawa tugas

jurulatih adalah dianggap berat kerana mereka bertanggungjawab terhadap penuntut sebilang masa, malahan tugas jurulatih juga untuk menentukan bahawa penuntut mempunyai waktu rehat dan tidur yang mencukupi di waktu malam agar sihat dan bersedia untuk mengikuti latihan pada keesokan harinya.

5.2.4 Terdapat suatu soalan iaitu soalan 30 untuk menguji bahawa seorang jurulatih memang mempunyai tugas yang banyak. Skor min yang diperolehi ialah 3.27 dan ini menunjukkan bahawa beban kerja tambahan yang dilakukan oleh jurulatih harus dibayar secara imbuhan berbentuk elaun untuk mengekalkan minat mereka. Jurulatih yang berminat akan menghasilkan mutu kerja yang baik dan organisasi Tentera Darat tidak akan kehilangan jurulatih yang baik dan berpengalaman. Kajian ini juga menyarankan bahawa bilangan jurulatih juga harus ditambah sesuai dengan pertambahan penuntut di Pusat Latihan Tentera Darat. Penstrukturan semula perlu dilakukan agar setiap jurulatih hanya bertugas untuk mengajar tidak lebih dari tiga waktu dalam sehari. Ini perlu untuk menjamin bahawa setiap jurulatih mempunyai lebih masa untuk membuat rujukan dan menyelia kerja rumah penuntut. Pertambahan jurulatih juga perlu dibuat supaya tugas diluar kelas dan latihan medan dapat dikendalikan oleh jurulatih lain. Seseorang jurulatih yang membuat tugas mengajar atau menyelia latihan medan tidak sepatutnya pula membuat tugas pentadbiran pasukan. Pengkaji mendapati keadaan yang sempurna ini boleh diperolehi jika bilangan jurulatih di Pusat Latihan

mencukupi dan penstrukturan semula dibuat dengan teliti untuk menempatkan bilangan jurulatih yang sentiasa dapat memenuhi keperluan pembelajaran di Pusat Latihan Tentera Darat.

5.3 Kurang Pengetahuan

5.3.1 Hasil kajian mendapati bahawa skor min yang diperolehi adalah 2.1862. Sebanyak enam elemen yang di analisa di dalam bahagian ini memperolehi skor min kurang dari 2.0 menggunakan skala empat takat. Terdapat hanya dua soalan yang mempunyai skor min melebihi 2.0. Secara purata, keputusan yang dicapai menunjukkan bahawa kurang pengetahuan mempunyai pengaruh yang sederhana kuat kepada kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat. Sebanyak enam soalan yang berkaitan dikemukakan dan kesemua soalan bertumpu kepada keperluan untuk setiap jurulatih mempunyai pengetahuan agar mereka lebih bersedia dan yakin. Pendapat ini adalah konsisten dengan pendapat Raduwan, Paul dan Mustaffa (1989) yang menyatakan bahawa seseorang jurulatih memerlukan pengetahuan yang mendalam dalam empat bidang iaitu latihan secara langsung dalam melaksanakan program pelajaran, merancang dan mengatur tugas, mengenal pasti semua keperluan dan mengurus latihan dan memberi khidmat dan pakar runding.

5.3.2 Hasil analisa kepercayaan menggunakan model Cronbach Alpha memperoleh nilai pekali 0.65 dan ianya boleh diterima kerana mempunyai bacaan melebihi 0.6, Sekaran (1992).

5.3.3 Hubungan korelasi statistik positif yang signifikan ditunjukkan oleh ujian korelasi Pearson. Paras keyakinan yang digunakan adalah 99% atau $\alpha = 0.01$ dan nilai pekali korelasi adalah $r = 0.324$. Hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang sederhana baik antara pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih di dalam Tentera Darat.

5.3.4 Rumusan keseluruhan mengenai pembolehubah tidak bersandar ini bahawa setiap jurulatih perlu mempunyai ilmu pengetahuan yang mencukupi sebelum menjadi jurulatih. Pengkaji melihat sudut ilmu ini dari perspektif yang menyeluruh iaitu setiap jurulatih harus mempunyai ilmu mengenai pelajaran, mempunyai pengetahuan mengenai tugas dan mempunyai kemahiran untuk mengurus dan mentadbirkan penuntut. Keupayaan untuk mencurahkan ilmu kepada penuntut ini juga boleh di dilihat dari perspektif bagaimana pengalaman dan kematangan seseorang jurulatih itu dalam menghadapi penuntut mereka. Melalui soalan 32 hingga 36 didalam bahagian ini pengkaji cuba mengaitkan tiga perkara iaitu minat, keyakinan dan pengetahuan. Kekurangan pengetahuan akan membuatkan jurulatih tidak mempunyai keyakinan dan tidak berminat untuk menjadi jurulatih.

5.4 Kurang Kebebasan

5.4.1 Hasil kajian mendapati bahawa skor min yang diperolehi adalah 2.5725. Sebanyak lima elemen yang di analisa di dalam bahagian ini memperolehi skor min melebihi 3.0 menggunakan skala empat takat. Terdapat lima soalan yang dikemukakan mempunyai nilai min lebih dari 2.5. Secara purata, keputusan yang dicapai menunjukkan bahawa kurang kebebasan mempunyai pengaruh kepada kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat. Sebanyak 10 soalan yang berkaitan dikemukakan dan sebanyak lima elemen mempunyai skor dibawah nilai purata. Walau bagaimanapun lima elemen yang lain memperolehi skor lebih dari 2.5. Secara keseluruhan ianya menunjukkan bahawa jurulatih memerlukan kebebasan yang lebih untuk menjalankan tugas harian. Pada kebiasaannya seseorang manusia tidak gemar jika kehidupan harian mereka diatur oleh orang lain dan menjadi jurulatih bermakna banyak kebebasan seseorang akan disekat. Elemen yang dianalisis melalui bahagian ini adalah elemen kebebasan diri, kebebasan keluarga, kebebasan tugas dan bebas dari peraturan.

5.4.2 Hasil analisis kebolehpercayaan menggunakan model Cronbach Alpha memperolehi nilai pekali 0.71 dan ianya boleh diterima kerana mempunyai bacaan melebihi 0.6, Sekaran (1992).

5.4.3 Hubungan korelasi statistik positif yang signifikan ditunjukkan oleh ujian korelasi Pearson. Paras keyakinan yang digunakan adalah 99% atau $\alpha = 0.01$ dan nilai pekali korelasi adalah $r = 0.196$. Hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang lemah antara pembolehubah tidak bersandar kurang kebebasan dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih di dalam Tentera Darat. Secara umumnya, kurang kebebasan yang diberikan kepada jurulatih untuk menentukan bahawa setiap penuntut dilatih dengan sempurna, teratur dan berkesan. Jurulatih akan di berikan tatacara dan peraturan yang selaras untuk melatih penuntut supaya apa yang disampaikan kepada penuntut adalah sebenarnya perkara yang diperlukan oleh organisasi. Seperti yang telah dinyatakan di dalam Bab 2, Good (1982) menjelaskan bahawa jurulatih adalah seseorang yang mempunyai pelbagai peranan dan yang paling mustahak sekali adalah menjadi pemudahcara kepada proses pembelajaran. Pendapat Good (1982) ini yang menyatakan pembelajaran itu sebagai suatu proses dan ini menggambarkan suatu keadaan yang berpanjangan untuk mencapai sesuatu tujuan. Proses untuk melatih penuntut ialah suatu proses yang panjang dan rumit, di sepanjang proses tersebut jurulatih terpaksa mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

5.5 Kesimpulan

5.5.1 Melalui dapatan yang dihasilkan dalam kajian ini maka kesimpulan boleh dibuat bahawa kekurangan minat pegawai dan anggota untuk menjadi

jurulatih Tentera Darat dipengaruhi oleh tiga pembolehubah iaitu beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan.

5.5.2 Ujian korelasi Pearson memberikan keputusan bahawa semua pembolehubah tidak bersandar seperti yang dinyatakan di para 5.5.1 mempunyai korelasi positif dan songsang dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat. Korelasi yang paling kuat adalah pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan yang memperolehi nilai pekali korelasi 0.324.

5.5.3 Sebanyak 13 dapatan yang diperolehi didalam kajian ini adalah konsisten dengan pendapat yang dikemukakan di dalam bab 2.

5.5.4 Secara keseluruhan kajian ini telah berjaya mencapai objektifnya. Beberapa pembolehubah tidak bersandar yang mempunyai hubungan dengan kekurangan minat pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih telah dikenalpasti.

5.6.5 Di dalam bab 6 pengkaji akan memberikan beberapa cadangan yang difikirkan dapat membantu untuk mempertingkatkan minat anggota untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat.

BAB 6

CADANGAN

6.1 Pendahuluan

Dalam bab ini pengkaji akan melihat kembali kepada objektif kajian, membuat kesimpulan dan mengusulkan beberapa cadangan untuk sebarang kajian yang akan datang.

6.2 Imbas Kembali Kepada Objektif Kajian

6.2.1 Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat korelasi antara tiga pembolehubah tidak bersandar yang mempunyai pengaruh kepada kekurangan minat pegawai dan anggota LLP Tentera Darat untuk menjadi jurulatih. Pembolehubah ini direka berdasarkan pemerhatian pengkaji selaku Ketua Cawangan Latih di Institut Komunikasi dan Elektronik Tentera Darat

mulai tahun 2000 hingga 2001. Pengkaji juga pernah menjawat jawatan Penolong Pegawai Pemerintah di Skuadron Semboyan 9 Briged, Sibu, Sarawak dan pernah menghadapi situasi yang rumit untuk mencalonkan anggota untuk menghadiri temuduga sebagai jurulatih kerana kebanyakan anggota yang dipilih menyatakan mereka tidak berminat untuk menjadi jurulatih.

6.2.2 Seterusnya, Rangka Konseptual telah direka dan dengan pembacaan tambahan melalui literatur telah membantu pengkaji untuk menghasilkan soalselidik yang mengandungi 46 soalan. Borang soalselidik ini telah diedarkan kepada sejumlah 102 responden yang terdiri dari pegawai dan anggota LLP yang bertugas di sekitar Kuala Lumpur. Mereka adalah pegawai dan anggota LLP yang pernah, sedang dan bakal menjadi jurulatih Tentera Darat.

6.3 Kesimpulan

6.3.1 Ujian Kebolehpercayaan telah dijalankan dengan menggunakan model Cronbach Alpha dan hasil kajian mendapati bahawa pembolehubah tidak bersandar beban kerja tambahan menghasilkan nilai Cronbach Alpha 0.78, pembolehubah tidak bersandar kurang pengetahuan menghasilkan nilai Cronbach Alpha 0.65 dan pembolehubah tidak bersandar kurang kebebasan menghasilkan nilai Cronbach Alpha 0.71.

6.3.2 Analisis Deskriptif telah memberikan bacaan skor min 2.19 bagi pembolehubah kekurangan minat menjadi jurulatih, skor min 3.08 bagi pembolehubah beban kerja tambahan, skor min 2.18 bagi pembolehubah kurang pengetahuan dan skor min 2.57 bagi pembolehubah kurang kebebasan. Keempat empat pembolehubah ini memberikan nilai skor min yang tinggi dan ini menampakkan korelasi antara ketiga-tiga pembolehubah bersandar dengan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih Tentera Darat.

6.3.3 Ujian analisis korelasi Pearson juga telah menunjukkan korelasi positif dan juga korelasi songsang antara ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar iaitu kekurangan minat Pegawai dan anggota LLP untuk menjadi jurulatih Tentera Darat.

6.4 Cadangan

6.4.1 Adalah dicadangkan supaya jurulatih Tentera Darat diberikan suatu pengiktirafan khusus untuk menjamin bahawa Pegawai dan anggota LLP mempunyai minat yang mendalam untuk menjadi jurulatih. Pengiktirafan yang dicadangkan adalah melalui kursus meningkat, pemberian pangkat melalui suatu skim istimewa dan elaun jurulatih. Jurulatih mesti mempunyai sijil kejurulatihan yang diiktiraf oleh agensi-agensi sektor awam dan swasta untuk mereka meneruskan khidmat sebagai jurulatih apabila telah bersara.

6.4.2 Bilangan jurulatih di Pusat Latihan perlu di tambah dan penstrukturan semula perlu dibuat untuk menampung bilangan penuntut yang bertambah. Setiap perjawatan jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat harus dipenuhi untuk mengurangkan beban kerja jurulatih.

6.4.3 Sistem pemilihan jurulatih seperti yang diamalkan sekarang harus di kekalkan. Ini bagi menentukan bahawa hanya jurulatih yang berpengetahuan, mempunyai karisma dan berminat sahaja dipilih menjadi jurulatih. Ini bagi menentukan bahawa penuntut yang dilatih menjadi anggota yang berkualiti.

6.5 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

6.5.1 Adalah dicadangkan kajian akan datang lebih menumpukan kepada cara untuk mengekalkan minat jurulatih. Perkara ini mustahak kerana Tentera Darat akan kehilangan jurulatih yang mahir apabila mereka telah tidak berminat untuk menjadi jurulatih kerana sebab yang tertentu.

6.5.2 Suatu lagi aspek yang perlu dikaji adalah untuk mempelawa anggota yang telah bersara untuk meneruskan tugas sebagai jurulatih kontrak. Ini memandangkan tempoh perkhidmatan anggota LLP Tentera Darat hanya 21 tahun dan anggota akan bersara. Tentera Darat akan kehilangan anggota jurulatih yang mahir dan berkebolehan selepas waktu itu, maka kajian harus dibuat untuk jurulatih kontrak ini di tawarkan kepada mereka yang layak.

6.5.3 Secara keseluruhan pengkaji merasa yakin bahawa hasil kajian ini akan dapat memberikan sumbangan idea kepada Pemerintah Tentera Darat di dalam mencari formula untuk mendorong pegawai dan anggota LLP agar lebih berminat untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat.

BIBLIOGRAFI

- Bergin, F. (1976). In Company communication barriers. Pittman publishing Corp, New York , 66-77.
- Branney, F. (1995). Trainer or Educators. Training officer. 31 (8), Marylebone press, Manchester, 246-248.
- Dewan Bahasa dan Pustaka. (1981). Kamus Dwibahasa Bahasa Inggeris Melayu. Kuala Lumpur: Pengarang.
- Devito, J. (1992). The interpersonnel communication book. Harper Collins (sixth edition), 181-193.
- Ellis, S. (1989). Characteristic Of Adult Learners. How To Survive A Training Assignment, Rennaissance Center, USA, 3 – 4.
- Forsyth, P. (1992). Training Sequence. Running an Effective Training Session. University Press, London, 13 –14.
- Gammuto, J. (1980). Technical Training: A Systematic Approach. Training and Development Jurnal. 34 (9), 82-90.
- Good, T. (1982). Delivery effective training. University Associates, California. 22-29.
- Good, T. (1982). The Role Of The Trainer. Delivering Effective Training. California, 21 – 30.
- Hari Mohan Mathur, (1989). Commitment To Training. Training of Development Administrator, Kuala Lumpur, 53.
- Herriot, M. (1995). The Mordern Apperenticeship - A Missed Opportunity? Training Officer. 31 (9), Marylebone Press, Manchester, 268-271.
- Hopkins, G. (1999). How to design an instructor evaluation. Training and Development, 53 (3), 51-53
- Hutching, D. (1992). Training for quality. Training officer. 28 (6). Marylebone Press, Manchester. 78-82.
- Johnson, R. (1993). Quality Training Practices. Quality Press, Wisconsin. 51-214

- Kelley, C. (1979). Core Skills Assertion Training. A Fascilitators Guide. University Associates, California.
- Lawler, M and Peter, H. (1992). Towards A Learning Organization. The Creative Trainer, McGraw Hill, London, 146 – 151.
- Lynton and Udai Pareek. (1990). Trainers And Training Styles. Training For Development. Kumarian Press, 189.
- McArdle. (1991). Managing The Training Environment. Developing Instructional Design. Crisp Publications, California, 74.
- Moss, G. (1991). The Learning Process. The Trainers Desk Reference. Kogan Page, 10 –16.
- Morrison, J. (1991). Principles of Applied Human Learning. Training for performance. John Wiley & Sons, 193-225.
- Mumford, A. (1995). Managers Develop Themselves and Others. Learning at the Top. McGraw Hill, London, 185 – 192.
- Nik Safiah Karim, Farid M. Onn, Hashim Hj. Musa dan Abdul Hamid Mahmood. (1966). Tatabahasa Dewan Edisi Baharu. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Odenwald, S. (1993). Who To Train, How Much To Train. Global Training. Virginia, PP 7.
- Page, K. (1998). Your Role As An Adviser. Training needs assessment. Kogan Page, London, 21 – 22.
- Page, K. (1994). Clarify The Expectations. Identifying Training Needs. Kogan Page, 22 – 38.
- Porter, L. & Roberts, K. (1977). The organization and its communication problems. Communication in Organization. The Chaucer Press Ltd , Suffolk, 84-94.
- Powers, B. (1992). Communicating expectations for instructors performance. Instructor Excellence. Jossey Bass Incorporated. San Francisco. 47-53.
- Powers, B. (1992) Making a difference: The impact of excellence instructors. Instructor Excellence. San Francisco. 3-10.
- Ramli Md Salleh, Sahat Md Nasir dan Noor Ein Mohd Noor. (1997). Kamus Linguistik. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

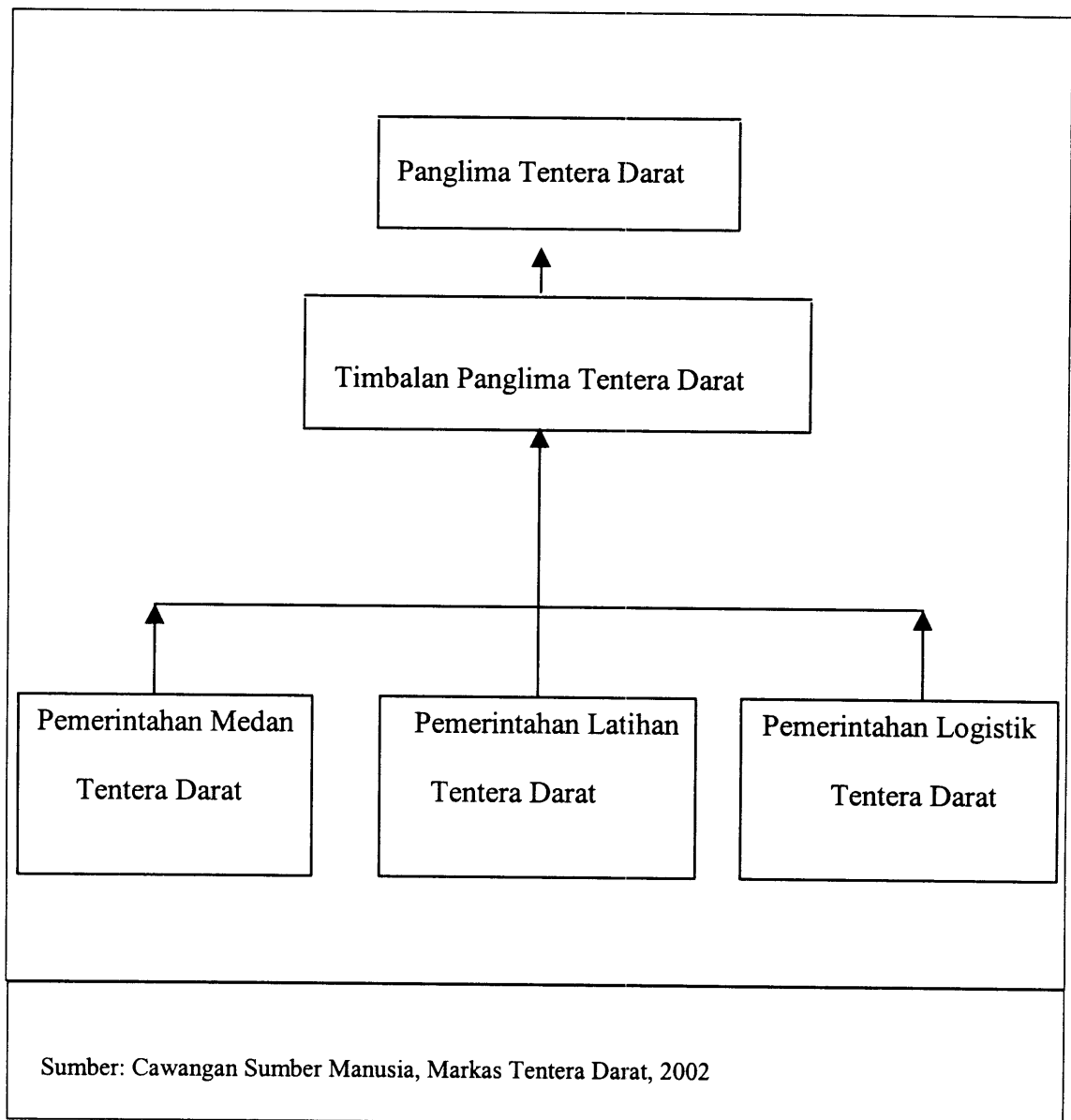
- Raymark, P.H., and Schmit, M. J. (1997). Social Rules and Attributions in The Personality Constructs for Employee Selection. Personnel Psychology, 50(3), 724-736.
- Reay, D. (1994). Criteria For Selection. Selecting Training Methods. Kogan Page, 16 – 32.
- Reddin, W. (1994). Identifying your Personal Skills. Using Test To Improve Training. Pretice Hall, 157 – 168.
- Revert, S and Layte, M. (1997). Learning In A Changing World. Technology Based Training. Kogan Page, 3 – 7.
- Roslind, L. (1987). The Training Wheel. John Wiley and Sons Inc, Canada
- Roscoe, J and Zager, R. (1989). Training The Competitive Edge. Jossey Bass Publishers, London, 34.
- Sekaran, U. (1992). Research Method for business: A Skill-building approach (2nd ed.). John Wiley and Sons.
- Sheal, P. (1989). How to Assess Staff Needs. How To Develop and Present Staff Training Courses. Kogan Page, London, 30 – 65.
- Sloman, M. (1994). The Task Of The Trainer. A Handbook For Training Strategy. Gower Publishing Ltd. 183 – 201.
- Stevens, J and Mackay, R. (1991). Innovation In Training Creates A Competitive Edge. Training and Competitiveness. London 59 – 69.
- Svenson, R and Rinderer, M. (1991). Mission And Philosophy. The Training and Development. Prentice Hall, 136 – 151.
- Taylor, N. (1966). Selecting and Training the Training Officer. London: Institute of Personnel Management.
- Thorne, K and Marchrey, A. (2000). Personnel Excellence. World Class Training. Stylus Publishing, Sterling, USA, 19 – 29.
- Tracey, W. (1992). Selecting and Training Instructors. Designing Training and Development Systems. New York, 344 – 365.

Tuson, M. (1994). What is Outdoor Training. Outdoor Training For Employee Effectiveness. IPM, Wimbledon, London, 1 – 8.

Wan Azmi Ramli. (1984). Latihan satu halacara professional. Penerbitan Fajar Bakti . pp 2.

Zhuge Liangs and Liu Jis. (1989). Mastering the art of war. Shambala Publication, Massachusetts, 43 – 44.

Organisasi Tentera Darat Malaysia



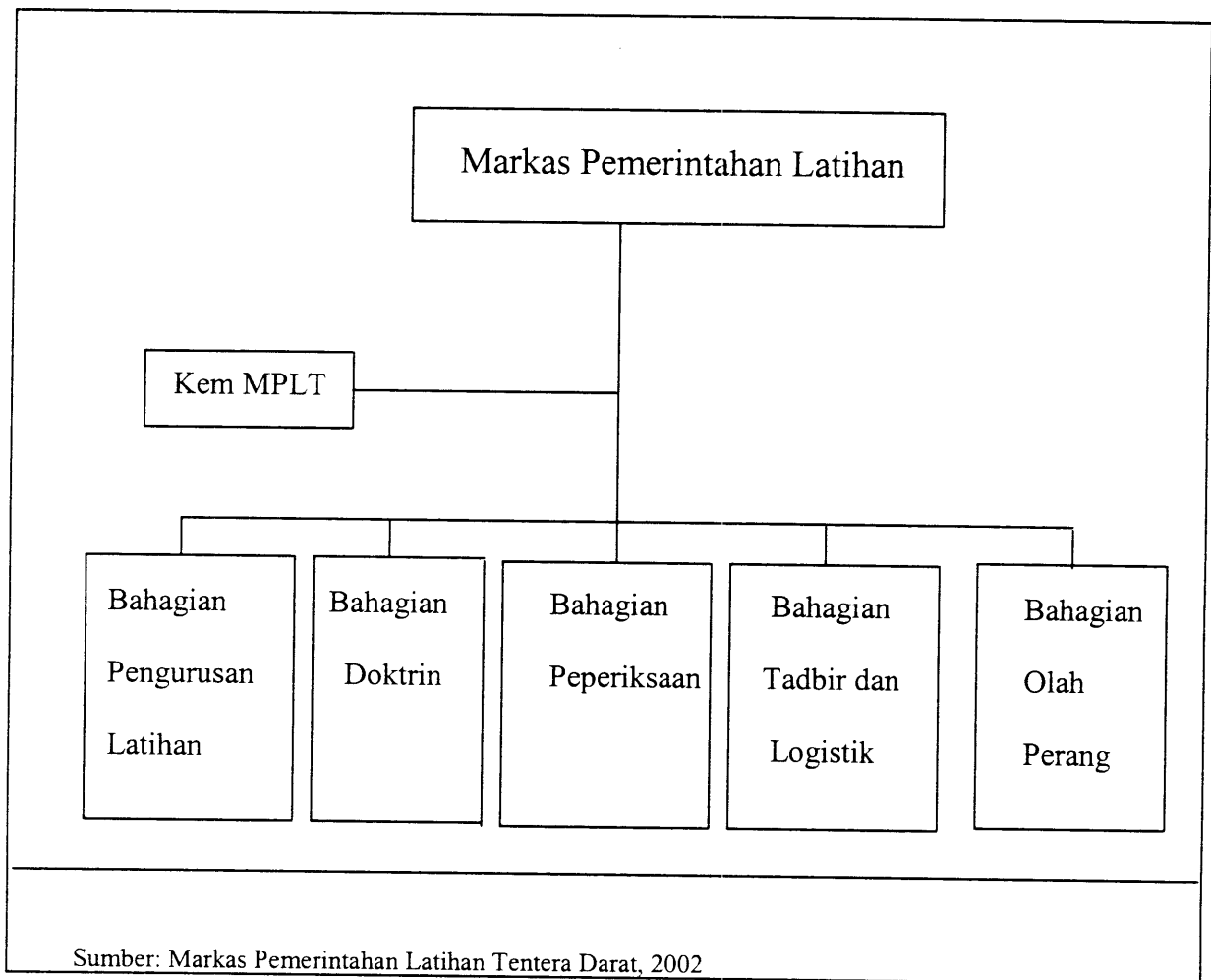
Senarai Kor Dalam Tentera Darat

Kor	Singkatan Nama
Rejimen Askar Melayu DiRaja	RAMD
Rejimen Renjer DiRaja	RRD
Kor Armor DiRaja	KAD
Rejimen Semboyan DiRaja	RSD
Rejimen Askar Jurutera DiRaja	RAJD
Rejimen Artileri DiRaja	RAD
Kor Perkhidmatan Am	KPA
Kor Kesihatan DiRaja	KKD
Kor Polis Tentera DiRaja	KPTD
Kor Risik DiRaja	KRD
Kor Perkhidmatan DiRaja	KPD
Kor Ordinan DiRaja	KOD
Kor Jurutera Elektrik dan Jentera DiRaja	KJLJD
Rejimen Askar Wataniah	RAW
Rejimen Gerak Khas	RGK
Kor Agama Angkatan Tentera	KAGAT
Pasukan Udara Tentera Darat	PUTD
Sumber: Institut Komunikasi dan Elektronik Tentera Darat, Kem Sungai Besi, 2002	

Senarai Pangkat Pegawai dan Anggota LLP Tentera Darat

Pegawai	Lain-lain Pangkat (LLP)
1. Jeneral	1. Pegawai Waren 1
2. Leftenan Jeneral	2. Pegawai Waren 2
3. Mejar Jeneral	3. Staf Sarjan
4. Brigadier Jeneral	4. Sarjan
5. Kolonel	5. Koperal
6. Leftenan Kolonel	6. Lans Koperal
7. Mejar	7. Prebet
8. Kapten	
9. Leftenan	
10. Leftenan Muda	
Sumber: Cawangan Sumber Manusia, Markas Tentera Darat, 2002	

Organisasi Markas Pemerintahan Latihan



BORANG SOAL SELIDIK
MINAT UNTUK MENJADI JURULATIH

Tuan-tuan dan Puan-puan yang dihormati,

1. Untuk makluman Tuan/Puan, saya Mejar Razali bin Husin (3002697) adalah salah seorang peserta program Ijazah Sarjana Sains Pengurusan yang dijalankan secara bersama oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) dan Universiti Utara Malaysia (UUM). Pada masa ini saya sedang menjalankan soalselidik untuk kertas kerja projek bertajuk **Kekurangan Minat Pegawai dan Anggota untuk menjadi Jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat: Satu Kajian Empirikal** sebagai memenuhi keperluan program Sarjana ini.
2. Kajian ini nanti diharapkan agar dapat menjadi penyumbang idea kepada masalah kekurangan minat untuk menjadi jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat. Hasil kajian akan disalurkan kepada pihak pihak tertentu untuk bersama mencari jalan penyelesaian bagi mengatasi masalah tersebut.
3. Untuk menjayakan kajian ini saya memohon kepada tuan /puan agar dapat menjawab soalselidik yang disertakan. Soalselidik ini terbahagi kepada **lima bahagian** dan mengandungi sejumlah **46 soalan**. Saya amat berbesar hati sekiranya Tuan/Puan dapat memberikan jawapan yang jujur dan ikhlas terhadap soalan soalan yang dikemukakan. Jawapan yang jujur dari Tuan/ Puan amat saya hargai.
4. Segala jawapan Tuan/Puan adalah **sulit** dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja. Kerjasama Tuan/ Puan untuk menjayakan kajian ini adalah amat dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

(RAZALI BIN HUSIN)
Mejar

Peserta Kursus Sarjana Sains Pengurusan
Sesi 2001/2002 UUM/INTAN
Institut Tadbiran Awam Negara
Bukit Kiara
59000 KUALA LUMPUR

BORANG SOAL SELIDIK

(KURSUS SARJANA SAINS PENGURUSAN 2001/2002)

BAHAGIAN A (Maklumat diri anda dan demografi)

Sila tandakan (✓) pada kotak yang bersesuaian

1. Jantina Lelaki ☐ Perempuan ☐

2. Umur Kurang 30 tahun ☐

31 hingga 40 tahun ☐

41 tahun dan lebih ☐

3. Berapa lama tuan/puan telah berkhidmat di dalam Angkatan Tentera Malaysia ?

Kurang 10 tahun ☐

11 – 15 tahun ☐

16 - 20 tahun ☐

Lebih dari 21 tahun ☐

4. Taraf Pendidikan

Darjah enam ☐

SRP ☐

SPM ☐

Diploma/ Ijazah ☐

Lain-lain (Nyatakan)..... ☐

5. Tuliskan pangkat yang sedang tuan/puan sandang sekarang ?

BAHAGIAN B (Soal selidik berkaitan kekurangan minat untuk menjadi jurulatih)

Sila tandakan (√) pada kotak yang bersesuaian

6. Pihak Pemerintah tidak selalu memberi pujian kepada hasil kerja baik yang dihasilkan oleh anggota bawahan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

7. Jurulatih tidak semestinya diberi keutamaan untuk menghadiri kursus meningkat.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

8. Jurulatih bukan selalu mendapat keutamaan untuk sokongan kenaikan pangkat.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

9. Jurulatih tidak ditawarkan kemudahan elaun dan insentif pergerakan gaji yang lebih baik berbanding anggota lain.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

10. Kerjaya sebagai jurulatih tentera tidak mendapat pengiktirafan oleh sektor awam apabila mereka bersara.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

11. Jurulatih tentera bukan anggota yang cemerlang jika dibandingkan dengan anggota lain.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

12. Jurulatih tentera Darat jarang mendapat peluang untuk menghadiri kursus di dalam dan luar negeri

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

13. Kursus pembinaan jurulatih yang dihadiri tidak berkesan untuk menambah kemampuan jurulatih Tentera Darat.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

14. Jurulatih Tentera Darat tidak dianggap sebagai anggota yang lebih cemerlang dan lebih berkebolehan oleh anggota tentera lain.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

15. Jurulatih Tentera Darat tidak mendapat keutamaan istimewa untuk memperoleh pingat walaupun cemerlang di dalam tugas.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

16. Anda suka menjadi jurulatih jika diberi peluang kenaikan pangkat yang lebih cepat.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

BAHAGIAN C (Soal selidik berkaitan beban kerja tambahan bagi jurulatih)

Sila tandakan (✓) pada kotak yang bersesuaian

17. Tugas sebagai jurulatih memerlukan tumpuan kepada tugas walaupun selepas waktu kerja.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

18. Selain mengajar, jurulatih tentera juga terlibat dengan tugas pentadbiran dan pasukan yang lain.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

19. Jurulatih terpaksa membuat ulangkaji dan membaca untuk menambah pengetahuan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

20. Selain mengajar didalam kelas, jurulatih perlu berada bersama penuntut ketika sesi latihan dan sukan di waktu petang.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

21. Jurulatih dikehendaki berada bersama penuntut sepanjang masa ketika sesuatu latihan medan dijalankan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

22. Jurulatih bertanggungjawab terhadap kelakuan dan disiplin semua penuntut dibawah jagaannya.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

23. Tugas jurulatih adalah untuk mengawasi penuntut dibawah tanggungjawabnya 24 jam dalam sehari.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

24. Jurulatih bertanggungjawab terhadap kemerosotan pelajaran yang dihadapi oleh penuntut beliau dan perlu berusaha untuk mengatasinya.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

25. Jurulatih akan turut bertanggungjawab jika terdapat pelatih yang gagal di dalam kursus

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

26. Selain dari tugas mengajar, jurulatih juga bertanggungjawab terhadap masalah pentadbiran anggota.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

27. Adakah anda pernah mendengar jurulatih merungut tentang beban kerja mereka yang banyak?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

28. Adakah anda setuju bahawa seorang jurulatih tentera Darat mempunyai tugas yang lebih membebankan berbanding anggota biasa yang lain?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

29. Banyak masa jurulatih adalah di dalam kelas dan kawasan latihan dan jurulatih merasa bosan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

30. Kerja tambahan yang dilakukan oleh jurulatih Tentera Darat perlu di beri ganjaran berbentuk elaun untuk mengekalkan minat terhadap tugas.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

BAHAGIAN D (Soal selidik berkaitan pengetahuan jurulatih)

Sila tandakan (✓) pada kotak yang bersesuaian

31. Adakah anda rasa pengetahuan semua jurulatih anda mencukupi untuk menjadi seorang jurulatih yang berkelayakan?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

32. Jurulatih yang kurang pengetahuan tidak yakin ketika mengajar.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

33. Adakah anda setuju bahawa Jurulatih yang baru mempunyai kurang pengetahuan dan tidak mempunyai kemahiran kurang berminat untuk menjadi jurulatih?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

34. Kurang pengetahuan menyebabkan seseorang jurulatih merasa susah untuk menyampaikan pelajaran.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

35. Adakan anda setuju bahawa jurulatih yang kurang pengetahuan menyebabkan mereka kurang minat dan motivasi?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

36. Jurulatih yang mempunyai banyak pengetahuan dan pengalaman biasanya lebih berminat untuk mengajar.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

BAHAGIAN E (Soal selidik berkaitan kurang kebebasan didalam tugas)

Sila tandakan (✓) pada kotak yang bersesuaian

37. Tugas sebagai jurulatih adalah melakukan tugas tertentu mengikut program yang telah diatur.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

38. Tugas sebagai jurulatih tidak bebas berbanding dengan tugas biasa yang lain.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

39. Seorang jurulatih tidak bebas bersama keluarga selepas waktu pejabat kerana menyelia penuntut belajar pada waktu malam.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

40. Jurulatih tidak bebas untuk mengendalikan latihan mengikut cara mereka.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

41. Seorang jurulatih harus melakukan tugas pada waktu yang diarahkan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

42. Jurulatih tidak boleh mengajar matapelajaran yang bukan ditugaskan kepada mereka.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

43. Jurulatih tertakluk kepada etika kejurulatihan.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

44. Tugas jurulatih ialah melatih penuntut mengikut perturan tertentu dan mereka tidak boleh menukar peraturan tersebut sesuai dengan kehendak mereka.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

45. Seseorang jurulatih tidak dibenarkan memilih pelajar-pelajar tertentu sahaja untuk diajar.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

46. Tugas jurulatih tidak bebas kerana sentiasa diperhatikan oleh pelatih.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Berkenaan

Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kekurangan Minat

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B6	2.0099	.8774	102.0
2.	B7	2.4356	.9210	102.0
3.	B8	2.2277	.8352	102.0
4.	B9	1.9703	.8883	102.0
5.	B10	1.9703	.8539	102.0
6.	B11	2.2178	.8672	102.0
7.	B12	2.1782	1.5192	102.0
8.	B13	2.0891	.8258	102.0
9.	B14	2.2178	.8438	102.0
10.	B15	1.9604	.8237	102.0
11.	B16	3.0396	.8237	102.0

N of Cases = 102.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range
Max/Min				
1.5505	2.2106	1.9604	3.0396	1.0792
.0972				

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range
Max/Min				
3.4019	.8768	.6784	2.3079	1.6295
.2281				

Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	
Correlations					
Max/Min					
.9358	.1847	-.5725	.5358	1.1083	-
.0553					

Reliability Coefficients 11 items

Alpha = .6993 Standardized item alpha = .7137

Lampiran G

Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Beban Kerja Tambahan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	C17	3.0196	.8081	102.0
2.	C18	2.8039	.8904	102.0
3.	C19	3.2353	.6627	102.0
4.	C20	3.1667	.6906	102.0
5.	C21	3.0686	.7347	102.0
6.	C22	3.2745	.6624	102.0
7.	C23	2.7157	.9686	102.0
8.	C24	3.1471	.6807	102.0
9.	C25	3.0196	.7832	102.0
10.	C26	3.1961	.6899	102.0
11.	C27	3.0882	.7721	102.0
12.	C28	3.0882	.8455	102.0
13.	C29	2.1373	.8564	102.0
14.	C30	3.2745	.7333	102.0

N of Cases = 102.0

Reliability Coefficients 14 items

Alpha = .7781 Standardized item alpha = .7885

Analisis Kebolehpercayaan Kurang Pengetahuan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	D31	2.5000	.7803	102.0
2.	D32	1.6961	.6260	102.0
3.	D33	1.9314	.8237	102.0
4.	D34	1.7549	.6812	102.0
5.	D35	1.9118	.7190	102.0
6.	D36	3.3235	.7855	102.0

N of Cases = 102.0

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .6262 Standardized item alpha = .6569

Analisis Kebolehpercayaan Kurang Kebebasan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

—

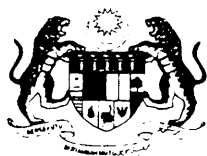
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	E37	3.0098	.7771	102.0
2.	E38	2.0294	.8017	102.0
3.	E39	1.9804	.8081	102.0
4.	E40	2.1765	.7501	102.0
5.	E41	3.1176	.6936	102.0
6.	E42	1.9608	.8196	102.0
7.	E43	3.0980	.7381	102.0
8.	E44	3.1765	.7232	102.0
9.	E45	3.0784	.8639	102.0
10.	E46	2.0980	.8618	102.0

N of Cases = 102.0

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .71294 Standardized item alpha = .71306



INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA (INTAN)

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA
BUKIT KIARA, JALAN BUKIT KIARA, 50480 KUALA LUMPUR
Tel: 03-2552400/20202000 http://www.intanbina.gov.my



Ruj. Tuan (Our Ref):

Ruj. Kami (Our Ref):

Tarikh (Date):

Tel:

Fax:

E-Mail:

INTAN: DSP/AM/02(97)
Ogos 2002

Brigadier Jeneral Sunar bin Morlin PAT JSM SMP KAT KMN AMK mpat psc
Asisten Ketua Staf
Cawangan Sumber Manusia
Markas Tentera Darat
Kementerian Pertahanan
Jalan Padang Tembak
50634 KUALA LUMPUR

Tuan,

PERMOHONAN KELULUSAN UNTUK MELAKSANAKAN KAJIAN TESIS
KURSUS SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

Dengan segala hormatnya merujuk perkara di atas.

2. Sepertimana tuan sedia maklum, Mejar Razali bin Husin (3002697) seorang pegawai di bawah pemerintahan tuan sedang mengikuti Kursus Sarjana Sains (Pengurusan) Sessi 2001/2002 anjuran Jabatan Perkhidmatan Awam di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), Bukit Kiara, KUALA LUMPUR. Kursus tersebut adalah dilaksanakan secara usahasama di antara INTAN dan Universiti Utara Malaysia (UUM).
3. Sebagai memenuhi keperluan kursus, setiap peserta dikehendaki menyediakan kertas tesis. Dengan itu mohon kelulusan tuan untuk pegawai tersebut membuat kajian dengan Organisasi Tentera Darat. Tajuk tesis yang bakal disediakan ialah "KEKURANGAN MINAT PEGAWAI DAN ANGGOTA UNTUK MENJADI JURULATIH DI PUSAT LATIHAN TENTERA DARAT : SATU KAJIAN IMPIRIKAL"
4. Tesis ini perlu diserahkan kepada pihak UUM pada 2 Oktober 2002.

5. Dimajukan untuk kelulusan tuan

Sekian, terima kasih

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menurut perintah



(OOI SEONG KANG)

b.p. Pengarah

Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN)

Malaysia

Jabatan Perkhidmatan Awam Negara Malaysia

Markas Tentera Darat
Cawangan Sumber Manusia
Wisma Pertahanan
Jalan Padang Tembak
50634 KUALA LUMPUR

Tel : 03-269221333 Samb 3658
Faks : 03-26945593
Tel P4 : 701-5954

21 Ogos 2002

MK TD/G1/3208/LLP

Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN)
Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia
Bukit Kiara
Jalan Bukit Kiara
50480 KUALA LUMPUR
(Untuk Perhatian: **Ooi Seong Kang**)



KELULUSAN UNTUK MELAKSANAKAN KAJIAN TESIS
KURSUS SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

Rujuk:

A. INTAN: DSP/AM/02 (97) bertarikh Ogos 2002

1. Berhubung perkara tajuk, Markas ini telah menerima surat permohonan dari pihak tuan untuk memohon kebenaran peserta Kursus Sarjana Sains (Pengurusan) membuat kertas tesis dengan organisasi Tentera Darat.
2. Sehubungan dengan itu, Markas ini memberi kelulusan kepada Mejar Razali bin Husin (3002697) untuk melaksanakan kajian tesis tersebut.
3. Sila arahkan pegawai tersebut untuk menghubungi pasukan-pasukan yang terlibat apabila ingin memulakan kajian tersebut. Sekian terima kasih.

ABDUL AZIZ BIN ISMAIL
Mej
bp Panglima Tentera Darat

Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Minat

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pujian	102	1.00	4.00	2.0098	.87309
kursus	102	1.00	4.00	2.4412	.91817
pangkat	102	1.00	4.00	2.2255	.83140
gaji lebih baik	102	1.00	4.00	1.9706	.88391
Diiktiraf sektor awam	102	1.00	4.00	1.9706	.84965
Jurulatih tidak cemerlang	102	1.00	4.00	2.2157	.86319
Kursus dalam/luar negeri	102	1.00	4.00	1.9706	.73735
Kursus pembinaan	102	1.00	4.00	2.0980	.82666
jurulatih tidak berkesan	102	1.00	4.00	2.2157	.83994
jurulatih tidak cemerlang	102	1.00	4.00	2.2157	.83994
Tiada keutamaan	102	1.00	4.00	1.9608	.81958
mendapat pingat	102	1.00	4.00	1.9608	.81958
Kenaikan Pangkat Cepat	102	1.00	4.00	3.0392	.81958
Valid N (listwise)	102				

Frequency Table

Pujian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	30	29.4	29.4	29.4
tidak setuju	49	48.0	48.0	77.5
setuju	15	14.7	14.7	92.2
sangat setuju	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

kursus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	18	17.6	17.6	17.6
tidak setuju	33	32.4	32.4	50.0
setuju	39	38.2	38.2	88.2
sangat setuju	12	11.8	11.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	17.6	17.6	17.6
	tidak setuju	51	50.0	50.0	67.6
	setuju	25	24.5	24.5	92.2
	sangat setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

gaji lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	33	32.4	32.4	32.4
	tidak setuju	47	46.1	46.1	78.4
	setuju	14	13.7	13.7	92.2
	sangat setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Diiktiraf sektor awam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	33	32.4	32.4	32.4
	tidak setuju	44	43.1	43.1	75.5
	setuju	20	19.6	19.6	95.1
	sangat setuju	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jurualatih tidak cemerlang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	21	20.6	20.6	20.6
	tidak setuju	46	45.1	45.1	65.7
	setuju	27	26.5	26.5	92.2
	sangat setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Kursus dalam/luar negeri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	26	25.5	25.5	25.5
	tidak setuju	56	54.9	54.9	80.4
	setuju	17	16.7	16.7	97.1
	sangat setuju	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Kursus pembinaan jurulatih tidak berkesan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	26	25.5	25.5	25.5
	tidak setuju	44	43.1	43.1	68.6
	setuju	28	27.5	27.5	96.1
	sangat setuju	4	3.9	3.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

jurulatih tidak cemerlang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	17.6	17.6	17.6
	tidak setuju	53	52.0	52.0	69.6
	setuju	22	21.6	21.6	91.2
	sangat setuju	9	8.8	8.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tiada keutamaan mendapat pingat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	32	31.4	31.4	31.4
	tidak setuju	46	45.1	45.1	76.5
	setuju	20	19.6	19.6	96.1
	sangat setuju	4	3.9	3.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Kenaikan Pangkat Cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.9	3.9	3.9
	tidak setuju	20	19.6	19.6	23.5
	setuju	46	45.1	45.1	68.6
	sangat setuju	32	31.4	31.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tumpuan Tugas Lepas Kerja	102	1.00	4.00	3.0196	.80813
Jurulatih Terlibat Tugas Pentadbiran	102	1.00	4.00	2.8039	.89042
Jurulatih terpaksa Buat Ulangkaji	102	1.00	4.00	3.2353	.66267
Bersama Penuntut Diwaktu Sukan	102	1.00	4.00	3.1667	.69058
Jurulatih Bersama Latihan Medan	102	1.00	4.00	3.0686	.73471
Tanggungjawab Terhadap Disiplin	102	1.00	4.00	3.2745	.66238
Mengawasi Penuntut sepanjang Masa	102	1.00	4.00	2.7059	.95012
Tanggungjawab Kemerosotan Pelajaran	102	1.00	4.00	3.1471	.68067
Tanggungjawab Penuntut Gagal	102	1.00	4.00	3.0196	.78325
Tanggungjawab Kepada Pentadbiran	102	1.00	4.00	3.1961	.68994
Merungut Tentang Kerja	102	1.00	4.00	3.0882	.77207
Tugas Lebih Berat	102	1.00	4.00	3.0882	.84552
Jurulatih Merasa Bosan	102	1.00	4.00	2.1373	.85642
Perlukan Ganjaran	102	1.00	4.00	3.2745	.73332
Valid N (listwise)	102				

Frequency Table

Tumpuan Tugas Lepas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	5.9	5.9	5.9
tidak setuju	14	13.7	13.7	19.6
setuju	54	52.9	52.9	72.5
sangat setuju	28	27.5	27.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih Terlibat Tugas Pentadbiran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	9	8.8	8.8	8.8
	tidak setuju	25	24.5	24.5	33.3
	setuju	45	44.1	44.1	77.5
	sangat setuju	23	22.5	22.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih terpaksa Buat Ulangkaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	7	6.9	6.9	8.8
	setuju	58	56.9	56.9	65.7
	sangat setuju	35	34.3	34.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Bersama Penuntut Diwaktu Sukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	11	10.8	10.8	12.7
	setuju	57	55.9	55.9	68.6
	sangat setuju	32	31.4	31.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih Bersama Latihan Medan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	18	17.6	17.6	19.6
	setuju	53	52.0	52.0	71.6
	sangat setuju	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tanggungjawab Terhadap Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	9	8.8	8.8	9.8
	setuju	53	52.0	52.0	61.8
	sangat setuju	39	38.2	38.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Mengawasi Penuntut sepanjang Masa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	8	7.8	7.8	7.8
tidak setuju	41	40.2	40.2	48.0
setuju	26	25.5	25.5	73.5
sangat setuju	27	26.5	26.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tanggungjawab Kemerosotan Pelajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	14	13.7	13.7	14.7
setuju	56	54.9	54.9	69.6
sangat setuju	31	30.4	30.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tanggungjawab Penuntut Gagal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
tidak setuju	21	20.6	20.6	23.5
setuju	49	48.0	48.0	71.6
sangat setuju	29	28.4	28.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tanggungjawab Kepada Pentadbiran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	13	12.7	12.7	13.7
setuju	53	52.0	52.0	65.7
sangat setuju	35	34.3	34.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Merungut Tentang Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.9	3.9	3.9
	tidak setuju	14	13.7	13.7	17.6
	setuju	53	52.0	52.0	69.6
	sangat setuju	31	30.4	30.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tugas Lebih Berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.9	3.9	3.9
	tidak setuju	20	19.6	19.6	23.5
	setuju	41	40.2	40.2	63.7
	sangat setuju	37	36.3	36.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih Merasa Bosan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	26	25.5	25.5	25.5
	tidak setuju	41	40.2	40.2	65.7
	setuju	30	29.4	29.4	95.1
	sangat setuju	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Perlukan Ganjaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	11	10.8	10.8	12.7
	setuju	46	45.1	45.1	57.8
	sangat setuju	43	42.2	42.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cukup Pengetahuan	102	1.00	4.00	2.5000	.78033
Tidak Yakin	102	1.00	3.00	1.6961	.62599
Tiada Kemahiran	102	1.00	4.00	1.9314	.82366
Kurang Pengetahuan	102	1.00	4.00	1.7549	.68124
Kurang minat dan motivasi	102	1.00	4.00	1.9118	.71895
Banyak Pengalaman Lebih Minat	102	1.00	4.00	3.3235	.78553
Valid N (listwise)	102				

Frequency Table

Cukup Pengetahuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	7	6.9	6.9	6.9
tidak setuju	48	47.1	47.1	53.9
setuju	36	35.3	35.3	89.2
sangat setuju	11	10.8	10.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tidak Yakin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	40	39.2	39.2	39.2
tidak setuju	53	52.0	52.0	91.2
setuju	9	8.8	8.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tiada Kemahiran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	31	30.4	30.4	30.4
tidak setuju	54	52.9	52.9	83.3
setuju	10	9.8	9.8	93.1
sangat setuju	7	6.9	6.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Kurang Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	36	35.3	35.3	35.3
	tidak setuju	58	56.9	56.9	92.2
	setuju	5	4.9	4.9	97.1
	sangat setuju	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Kurang minat dan motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	27	26.5	26.5	26.5
	tidak setuju	61	59.8	59.8	86.3
	setuju	10	9.8	9.8	96.1
	sangat setuju	4	3.9	3.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Banyak Pengalaman Lebih Minat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.9	3.9	3.9
	tidak setuju	8	7.8	7.8	11.8
	setuju	41	40.2	40.2	52.0
	sangat setuju	49	48.0	48.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Pembolehkan Kurang Kebebasan

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tugas Jurulatih Mengikut Program	102	1.00	4.00	3.0098	.77709
Tugas jurulatih Tidak Bebas	102	1.00	4.00	2.0294	.80168
Jurulatih Menyelia Diwaktu Malam	102	1.00	4.00	1.9804	.80813
Tidak Bebas Mengendalikan Latihan	102	1.00	4.00	2.1765	.75007
Tugas Mengikut Jadual Matapelajaran Tertentu	102	1.00	4.00	3.1176	.69359
Tertakluk Kepada Etika	102	1.00	4.00	1.9608	.81958
Jurulatih Ada Peraturan Tertentu	102	1.00	4.00	3.0980	.73807
Tidak dibenar Memilih Pelajar	102	1.00	4.00	3.1765	.72319
Sering Diperhatikan	102	1.00	4.00	3.0784	.86387
Valid N (listwise)	102			2.0980	.86184

Frequency Table

Tugas Jurulatih Mengikut Program

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	4.9	4.9	4.9
tidak setuju	15	14.7	14.7	19.6
setuju	56	54.9	54.9	74.5
sangat setuju	26	25.5	25.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tugas jurulatih Tidak Bebas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	28	27.5	27.5	27.5
	tidak setuju	46	45.1	45.1	72.5
	setuju	25	24.5	24.5	97.1
	sangat setuju	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih Menyelia Diwaktu Malam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	31	30.4	30.4	30.4
	tidak setuju	45	44.1	44.1	74.5
	setuju	23	22.5	22.5	97.1
	sangat setuju	3	2.9	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tidak Bebas Mengendalikan Latihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	15.7	15.7	15.7
	tidak setuju	57	55.9	55.9	71.6
	setuju	24	23.5	23.5	95.1
	sangat setuju	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tugas Mengikut Jadual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	13	12.7	12.7	14.7
	setuju	58	56.9	56.9	71.6
	sangat setuju	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Matapelajaran Tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	31	30.4	30.4	30.4
	tidak setuju	49	48.0	48.0	78.4
	setuju	17	16.7	16.7	95.1
	sangat setuju	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Tertakluk Kepada Etika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
tidak setuju	17	16.7	16.7	18.6
setuju	52	51.0	51.0	69.6
sangat setuju	31	30.4	30.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Jurulatih Ada Peraturan Tertentu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
tidak setuju	13	12.7	12.7	14.7
setuju	52	51.0	51.0	65.7
sangat setuju	35	34.3	34.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Tidak dibenar Memilih Pelajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	5.9	5.9	5.9
tidak setuju	16	15.7	15.7	21.6
setuju	44	43.1	43.1	64.7
sangat setuju	36	35.3	35.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sering Diperhatikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	28	27.5	27.5	27.5
tidak setuju	41	40.2	40.2	67.6
setuju	28	27.5	27.5	95.1
sangat setuju	5	4.9	4.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Analisis Korelasi**Correlations****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Skor min B	2.2038	.46053	102
Skor min C	3.0225	.39402	102

Correlations

		Skor min B	Skor min C
Skor min B	Pearson Correlation	1	-.256**
	Sig. (2-tailed)	.	.009
	Sum of Squares and Cross-products	21.421	-4.693
	Covariance	.212	-.046
	N	102	102
Skor min C	Pearson Correlation	-.256**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.
	Sum of Squares and Cross-products	-4.693	15.681
	Covariance	-.046	.155
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor min B	2.2038	.46053	102
Skor min D	2.2060	.35889	102

Correlations

		Skor min B	Skor min D
Skor min B	Pearson Correlation	1	.324**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	Sum of Squares and Cross-products	21.421	5.413
	Covariance	.212	.054
	N	102	102
Skor min D	Pearson Correlation	.324**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	Sum of Squares and Cross-products	5.413	13.009
	Covariance	.054	.129
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor min B	2.2038	.46053	102
Skor min E	2.5755	.23439	102

Correlations

		Skor min B	Skor min E
Skor min B	Pearson Correlation	1	.196*
	Sig. (2-tailed)	.	.048
	Sum of Squares and Cross-products	21.421	2.141
	Covariance	.212	.021
	N	102	102
Skor min E	Pearson Correlation	.196*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.
	Sum of Squares and Cross-products	2.141	5.549
	Covariance	.021	.055
	N	102	102

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).